

Równe traktowanie w administracji publicznej

Podręcznik

Dorota Bregin
Małgorzata Łojkowska
Michał Pawłęga
Ewa Rutkowska

Warszawa 2014

Niniejszy podręcznik jest pionierskim przedsięwzięciem, którego celem jest zapoznanie pracowników administracji publicznej z zasadą równego traktowania. Ma on stanowić narzędzie do wdrażania w polskiej administracji polityki równości szans – zarówno w odniesieniu do pracowników urzędów, jak również przy obsłudze klientów. Dzięki praktycznym wskazówkom zawartym w podręczniku polskie urzędy mają szansę stać się bardziej różnorodne i otwarte na potrzeby wszystkich członków naszego społeczeństwa.

Warto podkreślić, że podręcznik ten został napisany przez praktyków – osoby, które na co dzień zajmują się przeciwdziałaniem dyskryminacji i pracą z osobami, które jej doznają. Wykorzystano w nim również doświadczenia Autorów i Auterek związane z realizacją szkoleń dla urzędników/czek administracji rządowej. Niewątpliwie będzie on zatem znakomitym narzędziem edukacyjnym i informacyjnym, stanowiąc kompendium wiedzy o zjawisku dyskryminacji.

Dr Witold Klaus

Treść podręcznika została opracowana w ramach projektu „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki.

Podręcznik został przygotowany do druku i wydany w wersji papierowej w ramach Projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia w Regionach” współfinansowanego z programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS (2007-2013). Treść publikacji nie musi odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej.

Spis treści

Rozdział I. Polityka antydyskryminacyjna	5
Kontekst tworzenia się polityki antydyskryminacyjnej w Polsce	6
Aspekty prawne dotyczące równego traktowania	8
Kompetencje organów do spraw równego traktowania	31
Narzędzia systemowego działania antydyskryminacyjnego i myślenia strategicznego o polityce równościowej	40
Rozdział II. Sytuacja grup narażonych na dyskryminację	45
Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja	46
Sytuacja grup narażonych na dyskryminację	47
Jak pisać i mówić o osobach i grupach narażonych na dyskryminację	55
Rozdział III. Kluczowe obszary dyskryminacji w administracji publicznej	59
Rozdział IV. Jak przeciwdziałać nierównemu traktowaniu?	71
Rozpoznawanie występowania nierównego traktowania	72
Korzyści społeczne i ekonomiczne równego traktowania i włączenia społecznego	76
Dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji	78
Rozdział V. Jak wykorzystać materiały filmowe zawarte na płycie	91
Rozdział VI. Reagowanie na nierówne traktowanie	99
Procedury i adresaci interwencji w przypadkach dyskryminacji	100
Źródła informacji na temat równego traktowania, dyskryminacji, sytuacji grup narażonych na dyskryminację	108
Słowniczek	112
Załączniki	118



Rozdział I: Polityka antydyskryminacyjna

Małgorzata Łojkowska, Michał Pawłęga

Rozdział stanowi wprowadzenie do problematyki równego traktowania – można dowiedzieć się z niego, jakie są przyczyny wdrażania polityki antydyskryminacyjnej w Polsce, jakie przepisy dotyczące równego traktowania obowiązują w polskim prawie, a także jakie instytucje są powołane do ich przestrzegania.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ WIEDZIEĆ:

- jakie są przyczyny wprowadzenia polityki antydyskryminacyjnej w Polsce,
- jakie przepisy prawa zakazują nierównego traktowania,
- jakie rodzaje dyskryminacji i ze względu na jakie przesłanki są w Polsce zabronione,
- jakie instytucje są powołane w Polsce do przestrzegania zasady równego traktowania i jakie są ich kompetencje.

Kontekst tworzenia się polityki antydyskryminacyjnej w Polsce

Zainteresowanie kwestiami przeciwdziałania dyskryminacji pojawiło się w Polsce niedawno, początek tego procesu można datować na koniec XX w. Niewątpliwie niebagatelny wpływ na podjęcie tego zagadnienia miał proces przystępowania Polski do Unii Europejskiej, której jedną z wartości jest poszanowanie różnorodności i zapewnienie równego traktowania. Dlatego też jednym z warunków członkostwa naszego kraju w UE było dostosowanie polskiego prawa do prawa unijnego w zakresie standardów równego traktowania, w pierwszej kolejności w odniesieniu do rynku pracy. Efektem tych zmian były wprowadzone w 1996, 2003 i 2004 roku zmiany Kodeksu pracy, a następnie przyjęcie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (która weszła w życie 1 stycznia 2011 roku), określającej obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną m.in. w działalności gospodarczej i zawodowej, przystępowaniu i działaniu w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystaniu z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji, dostępie i warunkach korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu, zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego oraz usług. Co oczywiste wprowadzenie tych przepisów wywołało zainteresowanie mediów, a także pobudziło debatę społeczną na temat sytuacji grup narażonych na dyskryminację oraz zasadności wprowadzania rozwiązań mających na celu ich ochronę przed nierównym traktowaniem.

Równocześnie w ostatnich latach na mocy przywołanych przepisów Kodeksu pracy dochodzi coraz częściej do procesów sądowych, związanych z naruszeniem zasady równego traktowania, a niektóre z nich były szeroko komentowane przez media. Dzięki temu informacje o zjawisku dyskryminacji miały szansę dotrzeć do mieszkank/mieszkańców Polski, przyczyniając się do pogłębienia ich świadomości co do występowania tego zjawiska oraz jego skali. Niestety obserwacja ta nie dotyczy przepisów wprowadzonych na mocy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, co wynika najprawdopodobniej z krótkiego czasu jej obowiązywania, mniejszej wiedzy społeczeństwa na temat jej zapisów, ale także konieczności dochodzenia sprawiedliwości na podstawie jej przepisów na mocy Kodeksu cywilnego.

Równolegle do wprowadzenia przepisów dotyczących równego traktowania coraz więcej organizacji pozarządowych zaczęło podejmować działania edukacyjne, monitoringowe i rzecznicze dotyczące problematyki przeciwdziałania dyskryminacji. Umożliwia to z jednej strony zwiększająca się w ostatnich latach liczba kontaktów międzynarodowych, które stwarzają łatwy dostęp do dobrych praktyk związanych z równym traktowaniem (np. dostępnych w ramach działających na poziomie europejskim i międzynarodowym tzw. organizacji sieciowych), z drugiej zaś z większej dostępności do środków umożliwiających realizację takich zamierzeń (np. środków Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki czy konkursów grantowych ogłaszanych przez Komisję Europejską), które stały się dostępne dla polskich podmiotów po przystąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej.

Większość z tych inicjatyw jest ukierunkowana na wywołanie zmiany społecznej oraz ochronę i pomoc osobom doświadczającym nierównego traktowania, dlatego też ich efekty są szeroko promowane w administracji publicznej, wśród przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, a także w polskim

społeczeństwie. Przyczynia się to do pogłębienia świadomości występowania zjawiska dyskryminacji oraz jej skutków dla grup narażonych na to zjawisko, a także zachęca coraz większą liczbę podmiotów do podejmowania działań mających na celu promowanie równego traktowania w różnych obszarach życia. Przykładami inicjatyw, wdrożonych w ostatnich latach są projekt „Gender Index”, dotyczący godzenia życia rodzinnego i zawodowego poprzez promowanie wdrażania standardów zarządzania firmą równych szans, realizowany przez partnerstwo Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Programu Narodów Zjednoczonych do spraw Rozwoju, Szkoły Głównej Handlowej, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Fundacji Feminoteka, Międzynarodowego Forum Kobiet oraz TU Nordea Polska; projekt „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” przygotowujący administrację rządową na wszystkich poziomach do tworzenia i monitorowania prawa oraz opracowywania i wdrażania odpowiednich strategii uwzględniających zasadę równości, realizowany przez Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania czy projekt „Równość standardem dobrego samorządu”, zakładający wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w Polsce we wdrożeniu polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji, realizowany przez partnerstwo Fundacji Feminoteka, Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego i Laudator Sp. z o.o.

Warto zauważyć, że zmiany dotyczące postrzegania ludzkiej różnorodności, a w konsekwencji zauważania zagrożenia dyskryminacją nie byłyby także możliwe bez zwiększającej się mobilności społeczeństwa, wynikającej z większej niż jeszcze kilkanaście lat temu swobody podróżowania oraz możliwości podejmowania zatrudnienia za granicą, co umożliwia poznawanie innych krajów, warunków życia w nich panujących i odmienności kulturowej. Nie bez znaczenia jest również stale zwiększająca się dostępność do informacji, jaką stwarza Internet.

Co nie dziwi, działaniami w zakresie równego traktowania oraz upowszechnianiem tej zasady zajmują się najczęściej osoby należące do grup zagrożonych dyskryminacją, posiadające często osobiste doświadczenia związane z nierównym traktowaniem i dzięki temu mające większą świadomość skali zjawiska i jego skutków dla jednostek (np. osoby z niepełnosprawnością, kobiety, osoby należące do mniejszości etnicznych, narodowych czy seksualnych), zrzeszające się w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego.

To z reguły te grupy, jako bezpośrednio zainteresowane przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu, prowadzą działania mające na celu upowszechnianie wiedzy o sytuacji grup narażonych na dyskryminację, inicjują wprowadzanie do polityk publicznych działań równościowych (np. w zakresie dostosowania przestrzeni publicznej czy usług świadczonych za pomocą Internetu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami), ale także prowadzą działania mające na celu zwiększenie ich ochrony prawnej przed dyskryminacją (np. przedstawiając propozycje dotyczące nowelizacji stawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania czy zmian w zakresie urlopów macierzyńskich) oraz działania pomocowe skierowane do osób doświadczających nierównego traktowania. Osoba pozostająca poza tymi grupami i nie mająca z nimi codziennej styczności może odnosić błędne wrażenie, że ich liczebność oraz obecność w mediach w ostatnich latach wzrasta. Nic bardziej mylnego – na skutek rosnącej wrażliwości społecznej dla ludzkiej różnorodności, rosnącej tolerancji wobec poszczególnych grup, zwiększającego się zainteresowania mediów tematyką równego traktowania oraz (w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością) zwiększającego się dostosowania przestrzeni publicznej do ich wymagań (np. zakup taboru komunikacji miejskiej, umożliwiającego korzystanie z niego osobom z niepełnosprawnością ruchu czy dostosowania szkół do nauki osób niedowidzących i niewidzących) coraz więcej osób należących do grup narażonych na dyskryminację zaczyna zauważać, w jaki sposób wpływa ona na ich życie i decyduje się na publiczne manifestowanie swoich potrzeb i praw.

Aspekty prawne dotyczące równego traktowania

W polskim systemie prawnym przepisy dotyczące równego traktowania, inaczej zwane „prawem antydyskryminacyjnym”, zostały zawarte w różnych aktach prawnych. Do początku 2011 roku nie istniała ustawa, która kompleksowo normowałaby kwestie związane z przeciwdziałaniem i zwalczaniem zjawiska dyskryminacji. Uchwalona przez parlament ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 roku¹, która weszła w życie 1 stycznia 2011 roku, częściowo odpowiada na te potrzeby. Ponieważ zakres jej stosowania jest ograniczony, poszukując skutecznej ochrony dla osób doznających dyskryminacji nadal trzeba się odwoływać do różnych uregulowań prawnych zawartych w prawie pracy, w prawie i postępowaniu karnym, w prawie i postępowaniu cywilnym oraz innych ustawach odnoszących się do konkretnych grup osób narażonych na dyskryminację (np. ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym²) lub regulujących poszczególne zagadnienia (np. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³).

Należy także zwrócić uwagę, że prawo krajowe jest wynikiem dostosowania polskich przepisów prawnych do standardów Unii Europejskiej oraz zobowiązań wynikających z konwencji organizacji międzynarodowych. Poniżej prezentujemy podstawowe informacje dotyczące najważniejszych z nich.

Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej

Konwencja definiuje „przemoc wobec kobiet” jako naruszenie praw człowieka i formę dyskryminacji ze względu na płeć i oznacza wszelkie akty przemocy ze względu na płeć, które powodują lub mogą prowadzić do fizycznej, seksualnej, psychologicznej lub ekonomicznej szkody lub cierpienia kobiet, w tym również groźby takich aktów, przymus lub arbitralne pozbawienie wolności, zarówno w życiu publicznym jak i prywatnym. Konwencja ma zastosowanie do wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym przemocy domowej, nakłada ona na państwa także konkretne obowiązki związane z przeciwdziałaniem tej przemocy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW

Dyrektywa ustanawia normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw. Jej celem jest zapewnienie osobom pokrzywdzonym przestępstwem ochrony w postępowaniu karnym i stworzenie odpowiednich warunków do udziału w tym postępowaniu. Dyrektywa wskazuje kategorie ofiar, które wymagają szczególnej ochrony – ofiary przemocy domowej, ofiary przemocy ze względu na płeć oraz ofiary przemocy seksualnej. Dyrektywa nakłada także na organy państwowe konkretne obowiązki dotyczące sposobu prowadzenia postępowań karnych oraz traktowania osób pokrzywdzonych. Przepisy dyrektywy powinny zostać zaimplementowane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej do dnia 16 listopada 2015 r.

¹ Dz. U. z 2011 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.

² Dz. U. z 2005 r., Nr 17, poz. 141 z późn. zm.

³ Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 414 z późn. zm.

Dyrektywa Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana). Celem dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa stanowi, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego i reguluje inne kwestie związane z równym traktowaniem w zatrudnieniu.

Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. Dyrektywa ma na celu stworzenie ram do walki z dyskryminacją ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, mając na względzie wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Dyrektywa zakazuje dyskryminacji i podkreśla, że osoby, które były dyskryminowane ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu, wprowadza definicje dyskryminacji, wprowadza zasadę przeniesionego ciężaru dowodu oraz zakaz tzw. działań odwetowych. Jak wspomniano, w polskim systemie prawnym przepisy dotyczące równego traktowania zostały zawarte w różnych aktach prawnych. Do najważniejszych z nich należą:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁴

Jest podstawowym aktem prawnym wprowadzającym zakaz dyskryminacji w Polsce. W art. 30 znajduje się odwołanie do godności jako przyrodzonej, niezbywalnej cechy każdego człowieka, źródła wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, przyznając jej status nienaruszalności i zobowiązując wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony. Godność człowieka oznacza nie tylko konieczność pozostawienia mu pewnej sfery autonomii czy wolności, ale także zakaz stawiania go w sytuacjach, które mogą tę godność naruszyć. Z zasady godności wywodzą się prawa człowieka, oznacza ona, m.in. zakaz dyskryminacji, zakaz prześladowań czy zakaz naruszania integralności cielesnej.

Druga ważna zasada konstytucyjna ujęta została w art. 31 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – jest nią zasada wolności. Zasada wolności nie oznacza, że wolność obywatelska jest nieograniczona, musi ona bowiem respektować konieczność poszanowania praw innych ludzi. Jednakże zgodnie z nią, istnieje swoboda czynienia tego, co nie jest w prawie wyraźnie zakazane.

Trzecią z podstawowych zasad dotyczących konstytucyjnego statusu jednostki jest równość wobec prawa, ujęta w art. 32. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Stanowi on, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Zasada równości wobec prawa jest jednym z fundamentów demokratycznego porządku prawnego odnoszącego się zarówno do sfery stanowienia, jak i stosowania prawa. Zasada równości oznacza równość wobec prawa, czyli nakaz równego traktowania przez władze publiczne podobnych podmiotów w podobnych sytuacjach oraz nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu obowiązującego prawa. W art. 33 Konstytucja RP

⁴ Dz. U. Nr 78, poz. 488 z późn. zm.

wprowadza także zasadę równości płci, która oznacza równość praw kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Zasada równości nie oznacza jednak takich samych praw dla wszystkich – możliwe jest różnicowanie uprawnień, jeżeli sytuacja obywateli jest różna. W konsekwencji możliwe jest przyznawanie nadzwyczajnych uprawnień obywatelom w szczególnych sytuacjach (np. kobietom w ciąży) lub prowadzenie różnego rodzaju działań wyrównawczych (np. przy pomocy parytetów zapewniających minimalne uczestnictwo każdej z płci w określonych obszarach życia, np. w sprawowaniu władzy).

Konstytucja RP wprowadza także zakaz istnienia partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swoich programach do metod totalitarnych, nazizmu, faszyzmu i komunizmu oraz takich organizacji, których program lub działalność zakłada bądź dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową.

Ponadto osoby należące do mniejszości narodowych i etnicznych mają zagwarantowaną konstytucyjnie wolność zachowania i rozwoju własnego języka, obyczajów, tradycji oraz kultury (art. 35).

Konstytucja RP

Art. 13

Zakazane jest istnienie partii politycznych i innych organizacji odwołujących się w swoich programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszyzmu i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, stosowanie przemocy w celu zdobycia władzy lub wpływu na politykę państwa albo przewiduje utajnienie struktur lub członkostwa.

Art. 30

Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych.

Art. 31

Wolność człowieka podlega ochronie prawnej.

Każdy jest obowiązany szanować wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje.

Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Art. 32

Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 33

Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności

publicznych i odznaczeń.

Art. 35

Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury.

Mniejszości narodowe i etniczne mają prawo do tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzygnięciu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Art. 47

Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Art. 53

Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.

Art. 69

Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej.

Prawo pracy

Zasada równego traktowania pracowników oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu podniesione są do rangi podstawowych zasad prawa pracy. Zasada niedyskryminacji została ujęta w art. 11³ Kodeksu pracy, zaś jej rozwinięcie zostało zawarte w przepisach Rozdziału IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu.

Art. 11³ k.p. zawiera katalog cech prawnie chronionych (zwanym także przesłankami dyskryminacji), do których należą między innymi: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Jest to katalog otwarty, o czym świadczy użyte w przepisie słowo „w szczególności”. Oznacza to, że oprócz cech wymienionych w ustawie ochronie podlegać mogą również inne, np. światopogląd czy wygląd.

Pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Kodeks pracy

Art. 11³

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Art. 18³

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia

kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja może przybierać różne formy. Kodeks pracy wprowadza własne definicje szczególnych rodzajów dyskryminacji, niezależne, choć analogiczne do definicji zawartych w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wyróżniając:

- dyskryminację bezpośrednią,
- dyskryminację pośrednią,
- zachęcanie i nakłanianie do dyskryminacji,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- działania odwetowe.

Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce w przypadku, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn (np. płeć, wiek, niepełnosprawność) był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a}§ 3).

Przykład: „Zatrudnię młodą kobietę”. 60-letni mężczyzna zatrudniony w firmie nie jest zapraszany do udziału w szkoleniach, w których biorą udział jego młodsi koledzy.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby osób należącej do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn (art. 18^{3a}§ 4).

Należy zastrzec, że nie można mówić o dyskryminacji pośredniej, jeżeli postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Dyskryminacja pośrednia polega na tym, że z pozoru wszyscy traktowani są równo, jednak w praktyce prowadzi to do występowania dysproporcji, np. w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracowników należących do grupy charakteryzującej się pewną cechą lub cechami, które nie są uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przykład: Praktyka ustalania stawki wynagrodzenia osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy na niższym poziomie niż pracowników pełnoetatowych, kiedy osobami pracującymi na pół etatu są głównie kobiety lub osoby starsze.

Zachęcanie i nakłanianie do dyskryminacji

Przejawem dyskryminacji w świetle uregulowań Kodeksu pracy jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady (art. 18^{3a}§ 5).

Może to być działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania, przybierając różne formy: milczące przyzwolenie na dyskryminację, wydawanie poleceń, instrukcji, nakłanianie lub zmuszanie pracowników do określonego zachowania w stosunku do danej osoby, stosowanie wobec nich gróźb.

Przykład: Polecenie wydane przez właściciela restauracji menedżerowi odpowiedzialnemu za rekrutację pracowników, by na stanowiska kelnerów przyjmował wyłącznie młodych mężczyzn. Wywieranie przez zarząd przedsiębiorstwa presji na kierownika oddziału, by zwolnił zatrudnioną w nim kobietę, ponieważ jego zdaniem kobiety nie nadają się do wykonywania tego rodzaju pracy.

Molestowanie

Przejawem dyskryminacji jest również niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a}§ 5).

Przykład: Starsza kobieta jest przedmiotem nieustannych żartów, kpin i wyzwisk z powodu swojego podeszłego wieku.

Molestowanie seksualne

Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a}§ 6). Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Przykład: Dotykanie pracownicy/pracownika, opowiadanie w jej lub jego towarzystwie aluzyjnych dowcipów, niedwuznaczne gesty, spojrzenia.

Co stanowi naruszenie zasady równego traktowania?

Przepisy Kodeksu pracy stanowią, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn, związanych z cechą prawnie chronioną (np. wiekiem, płcią, niepełnosprawnością), którego skutkiem jest m.in.:

- odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Takie różnicowanie stanowi naruszenie zasady równego traktowania, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b}§1).

Dyskryminacja związana z rekrutacją

Zgodnie z prawem pracy, naruszeniem zasady równego traktowania jest również odmowa zawarcia stosunku pracy z uwagi na cechę prawnie chronioną. Art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog danych osobowych, których może żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Należą do nich:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Oznacza to, że pracodawca nie może domagać się od osoby ubiegającej się o zatrudnienie informacji dotyczących np. stanu cywilnego, światopoglądu, religii czy orientacji seksualnej.

Przykłady ogłoszeń zawierających dyskryminacyjne wymagania^{*}:

Przesłanka płci: „Do pralni i magla kobiety pilnie”, „Asystentka prezesa zarządu”.

Przesłanka wieku: „Ekspedientka – energiczną Panią w średnim wieku do sklepu spożywczego zatrudnię”.

Przesłanka wyglądu: „Do prac biurowych, panią do lat 40, z prezencją”.

^{*}Ogłoszenia pochodzą z publikacji: K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima (red.), Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009.

Również inne akty prawne, oprócz Kodeksu pracy, odnoszą się do zakazu dyskryminacji na etapie rekrutacji. Należy do nich m.in. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 414 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Art. 36

Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami:

(...)

3) równości – oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

(...)

5. Pracodawcy są obowiązani na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego. Informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogą formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową.

Art. 19c

Agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełno-sprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Art. 121

Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Kto prowadząc agencję zatrudnienia, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe opłaty inne niż kwota wymieniona w art. 85 ust. 2 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Tej samej karze podlega, kto prowadząc agencję zatrudnienia, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową.

Co nie stanowi dyskryminacji?

Nie każde odmienne traktowanie stanowi dyskryminację zakazaną przez Kodeks pracy – prawo przewidyuje wyłączenie zasady równego traktowania w określonych sytuacjach i z różnych przyczyn.

Rzeczywiste i determinujące wymagania zawodowe

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w prawie pracy jako cechy prawnie chronione (np. płeć, wiek) **pod warunkiem**, że rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18^{3b}§2).

Oznacza to, że dopuszcza się możliwość odstąpienia od zasady równego traktowania w przypadku, gdy specyfika danego zawodu wymaga, aby kandydat spełniał określone warunki, tj. był takiej, a nie innej płci, czy osiągnął określony wiek.

Przykład: Reżyser poszukuje kobiety w określonym wieku do zagrania w filmie roli Marii Antoniny.

Działania wyrównawcze (zwane także czasami dyskryminacją pozytywną)

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie (art. 18^{3b}§3).

Działania wyrównawcze polegają na stosowaniu czasowych rozwiązań, podejmowaniu działania lub wprowadzeniu określonych środków prawnych mających na celu wyrównanie szans osób należących do określonych grup mniejszościowych (np. kobiet, osób z niepełnosprawnością), celem zmniejszenia faktycznych nierówności, których te osoby doświadczają. Działanie takie jest dozwolone pod warunkiem stosowania go wyłącznie w określonym czasie, gdyż w przypadku długotrwałego wyrównywania

szans osób należących do grupy mniejszościowej może ono przerodzić się w dyskryminację osób należących w momencie jego wprowadzenia do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych.

Przykład: Parytety przy rekrutacji do pracy w zawodzie zdominowanym przez mężczyzn.

Przyznanie specjalnych uprawnień w ubieganiu się o zatrudnienie w administracji publicznej osobom z niepełnosprawnością

Przykładem przepisu wprowadzającego działania wyrównawcze jest ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw⁵.

Zgodnie z art. 29a tej ustawy, osoba z niepełnosprawnością ubiegająca się o zatrudnienie w służbie cywilnej uzyskuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, jeśli jest jedną z pięciorga najlepszych kandydatów/kandydatek na dane stanowisko, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie jest niższy niż 6 proc. W przypadku tzw. wyższych stanowisk w służbie cywilnej – jedną osobą z dwóch kandydatów/kandydatek. Analogiczne zmiany ustawa wprowadziła w zapisach ustawy o pracownikach urzędów państwowych⁶ oraz ustawy o pracownikach samorządowych⁷.

Szczegółowe informacje na temat stosowania tego rozwiązania można znaleźć w rozdziale „*Jak przeciwdziałać dyskryminacji*”.

Różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię lub wyznanie

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Ta sama zasada dotyczy organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (art. 18^{3b}§4).

Przepis ten dotyczy również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Takie działanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych czy organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

Inne działania nie stanowiące dyskryminacji

Nie stanowią dyskryminacji działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione jako cechy prawnie chronione,
- stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,

⁵ Dz. U. z 2011 r., Nr 201, poz. 1183.

⁶ Dz. U. z 2001 r., Nr 86, poz. 953 z późn. zm.

⁷ Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.

- stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 18^{3b}§2).

Prawo do równego wynagrodzenia

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej (np. premie) lub w innej formie niż pieniężna, np. służbowy telefon (art. 18^{3c}).

Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Różnicowanie wynagrodzeń w sytuacji, kiedy nie jest to uzasadnione wymienionymi w ustawie (wskazany wyżej) przesłankami, jest naruszeniem zasady równego traktowania.

Ochrona przed represjami – zakaz działań odwetowych

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18^{3e}).

Podporządkowanie się przez pracownika dyskryminacji, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się takim zachowaniem nie może skutkować negatywnymi dla niego konsekwencjami (art. 18^{3a}§ 7.). Działania chronione to np. składanie skarg, prowadzenie postępowań związanych z dyskryminacją, udzielanie wsparcia oraz asystowanie innym osobom we wnoszeniu skarg bądź wszczynaniu postępowań.

Zakaz stosowania represji w stosunku do osoby, która przeciwstawiła się nierównemu traktowaniu i podjęła kroki prawne mające na celu ukrócenie dyskryminujących praktyk, stanowi istotną gwarancję ochrony praw jednostki, szczególnie ważną w obszarze zatrudnienia, w którym pozycja pracownika jest wyraźnie słabsza w stosunku do pracodawcy, mogącego chcieć wykorzystać swoją przewagę i „ukarać” pracownika podnoszącego zarzut dyskryminacji. Zasadę tę stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zatem ochronie podlega także osoba, która chciała pomóc osobie dyskryminowanej.

Mobbing

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³).

Istotne elementy mobbingu:

- częstotliwość zachowań (uporczywe nękanie lub zastraszanie),
- długotrwałość zachowań (długotrwałe nękanie lub zastraszanie – ocena w zależności od okoliczności),

I celowość zachowań.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca, ale także inna osoba, np. bezpośredni przełożony, inni pracownicy, nawet tego samego szczebla.

UWAGA! Mobbing nie jest formą dyskryminacji i w związku z tym nie dotyczy go zasada przeniesionego ciężaru dowodu.

Szczegółowe informacje na temat różnic między mobbingiem a dyskryminacją można znaleźć w rozdziale „*Jak przeciwdziałać dyskryminacji*”.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³). Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Pracodawca może ponieść odpowiedzialność prawną za mobbing, nawet jeżeli sam osobiście nie dopuszcza się mobbingu.

Orzeczenie Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r. (I PK 35/11):

„Jeżeli w postępowaniu sądowym pracodawca wykaże, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, to do odpowiedzialności za to zjawisko może być pociągnięty jedynie sprawca. Pracodawca nie może odpowiadać za zdarzenia, które nastąpiły niezależnie od podejmowanych przez niego starań i pomimo zapewnienia należytej ochrony dóbr osobistych w zakładzie pracy”.

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Pracodawca jest obowiązany m.in. (art. 94):

- I zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- I organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- I przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- I stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- I wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³).

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁸

Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne, racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwentkie. Niezbędne, racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy wymagań danej osoby z niepełnosprawnością, które umożliwią jej wykonywanie pracy i wynikają z jej niepełnosprawności, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są one w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

UWAGA! Wypracowanie polityki antydyskryminacyjnej jest obowiązkiem pracodawcy.

Pracodawca odpowiada nie tylko za swoje dyskryminacyjne działania, ale także za działania innych osób. Jakie minimalne działania powinien podjąć?

- I Pracodawca powinien przeanalizować zasady funkcjonujące w miejscu pracy pod kątem zasady równego traktowania – czy cechy typu wiek, płeć etc. pojawiają się jako kryterium, od którego uzależnione jest przyznanie jakiegoś uprawnienia (np. rekrutacji, awansowania, warunków zatrudnienia, spotkań pracowniczych, szkoleń). Decyzje o awansach, podwyżkach, szkoleniach oferowanych zatrudnionym powinny być podejmowane w oparciu o obiektywne kryteria.
- I Jeżeli wymienione wyżej cechy pojawiają się jako kryteria przyznawania uprawnień, należy zmienić dotychczasową praktykę, zgodnie z zasadami równego traktowania (nie odnosi się to do różnicowania ze względu na zajmowane stanowisko, kryterium stażu pracy czy wymagań związanych ze specyfiką zatrudnienia, jeżeli dana cecha stanowi istotne, determinujące wymaganie zawodowe).
- I Należy przeanalizować działania prowadzone na etapie rekrutacji – zwrócić uwagę na język ogłoszeń tak, aby nikogo one nie dyskryminowały. Na etapie rekrutacji ważne jest także odpowiednie skonstruowanie formularza aplikacyjnego, tak aby informacje nie mające znaczenia dla danej pracy nie mogły stanowić powodu odrzucenia kandydata (należy usunąć rubryki typu „data urodzenia”).
- I Decyzja o zatrudnieniu powinna być podjęta wyłącznie w oparciu o obiektywne kryteria, takie jak: kompetencje, doświadczenie zawodowe, wykształcenie, merytoryczne przygotowanie kandydatki/kandydata. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie należy pytać m.in. o wiek, plany rodzinne czy macierzyńskie.
- I Miejsce pracy powinno być dostępne i przyjazne wszystkim zatrudnionym, zarówno młodym, starszym, niepełnosprawnym, ale także o innej narodowości, religii czy światopoglądzie. To samo dotyczy się miejsc spotkań oraz szkoleń.
- I Zatrudnione osoby muszą być świadome prowadzonej polityki równościowej i przeszkolone w jej stosowaniu.
- I W regulaminach obowiązujących w zakładzie pracy należy umieścić zakaz dyskryminacji wraz z informacją, jakie są konsekwencje naruszenia zasady równego traktowania, co może zrobić pracow-

⁸Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721 z późn. zm.

nica/pracownik, która/który czuje się dyskryminowana/dyskryminowany i jaką ochronę przyznaje w takich sytuacjach prawo.

UWAGA! Pracodawca, który nie przeciwdziałają dyskryminacji odpowiada nie tylko za swoje zachowania, ale także za dyskryminacyjne zachowania jednych pracowników względem drugich!

Przykłady wewnątrzzakładowych rozwiązań dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, które po odpowiednim zaadoptowaniu mogą zostać wykorzystane w instytucjach publicznych znajdują się w Załącznikach na końcu podręcznika.

Jakie działania wynikające z prawa pracy może podjąć osoba dyskryminowana?

Pracownica/pracownik, który padł ofiarą dyskryminacji może wystąpić do sądu pracy z pozwem o odszkodowanie za dyskryminację. Jeśli pracodawca naruszył wobec tej osoby zasadę równego traktowania, pracownica/pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18^{3d}). Kodeks pracy nie wyznacza górnej granicy odszkodowania, sąd może przyznać wyższą kwotę. Co ważne, sankcje za naruszenie zakazu dyskryminacji powinny osiągać swój cel, oddawać ciężar poniesionej szkody lub krzywdy oraz przeciwdziałać podobnym zachowaniem w przyszłości. Sąd może zatem zasądzić odpowiednią kwotę odszkodowania, obejmującą zarówno poniesione straty, jak i zadośćuczynienie za doznane krzywdy.

Odwrócony ciężar dowodu

W polskim prawie obowiązuje zasada, według której na osobie wnoszącej sprawę do sądu ciąży obowiązek udowodnienia stanu rzeczy, na który się powołuje. Ta zasada nie obowiązuje w sprawach o dyskryminację. W przypadku tego typu spraw jest odwrotnie – z uwagi na to, że pracownicy/pracownikowi lub osobie starającej się o pracę trudno jest udowodnić dyskryminację, stosuje się zasadę przeniesienia ciężaru dowodu na pracodawcę. To strona pozwana musi udowodnić, że nie naruszyła zasady równego traktowania.

Oczywiście zasada ta nie oznacza, że osoba, która twierdzi, że stała się ofiarą dyskryminacji zwolniona jest od podejmowania jakichkolwiek działań. Musi ona uprawdopodobnić przed sądem, że doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji, wskazując cechę, która była przyczyną dyskryminacji. Po uprawdopodobnieniu, że doszło do nierównego traktowania, pracodawca musi udowodnić, że nierównego traktowania nie było lub w świetle prawa było ono dozwolone.

Jeżeli pracownica/pracownik domaga się wyższego odszkodowania niż minimalne wynagrodzenie, musi udowodnić, że żądanie to jest zasadne. Zasada przeniesionego ciężaru dowodu nie obowiązuje w przypadku mobbingu, gdyż mobbing nie stanowi rodzaju dyskryminacji.

Szczegółowe informacje na temat postępowania przed sądem pracy i związanych z tym procedur można znaleźć w rozdziale „Reagowanie na nierówne traktowanie”.

Prawo karne

W prawie karnym znajdują się kolejne uregulowania związane z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji. Polskie prawo karne nie wprowadza pojęcia przestępstw motywowanych uprzedzeniami (terminy te funkcjonują w procedurach prawnych wielu innych państw, zobacz rozdział Główne pojęcia z zakresu równego traktowania), zawiera jednak uregulowania, które w istocie wypełniają niektóre

kryteria takich przepisów. Przepisy Kodeksu karnego⁹ przewidują odpowiedzialność karną sprawców przestępstw popełnionych ze względu na przynależność narodową, etniczną, rasową, polityczną, wyznaniową lub bezwyznaniowość ofiar. Warto zauważyć, że katalog osób, które objęte są specjalną ochroną prawnokarną jest katalogiem zamkniętym – nie obejmuje on np. osób o nieheteroseksualnej orientacji lub z niepełnosprawnością (prowadzone są starania na rzecz rozszerzenia tego katalogu).

Art. 119 k.k. przewiduje odpowiedzialność karną osoby, która stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości. Ta sama kara grozi osobie, która publicznie nawołuje do popełnienia takiego przestępstwa.

Art. 256 k.k. penalizuje m.in. publiczne (tzn. adresowane do większej, bliżej nieokreślonej liczby osób) nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość.

Art. 257 k.k. przewiduje odpowiedzialność karną za publiczne znieważanie grupy ludności albo jednej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości. Ta sama kara grozi za naruszenie nietykalności cielesnej z wymienionych powodów.

Znieważenie lub naruszenie nietykalności cielesnej ze wskazanych powodów jest zagrożone wyższą karą niż zniewaga lub naruszenie nietykalności cielesnej, którym nie towarzyszyła motywacja związana z przynależnością ofiary do grupy narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej lub jej bezwyznaniowości. Ponadto, w przypadku przestępstw popełnionych z pobudek rasistowskich lub ksenofobicznych, ich ściganie odbywa się z urzędu, a nie tak jak w pozostałych przypadkach z oskarżenia prywatnego (oskarżenie prywatne oznacza, że pokrzywdzona osoba musi samodzielnie wnieść do sądu i popierać akt oskarżenia).

Ponadto karalne jest branie udziału w zorganizowanej grupie albo związku mających na celu popełnienie przestępstwa (art. 258 k.k.) oraz publiczne nawoływanie do popełnienia przestępstwa (art. 255 k.k.).

Kodeks karny

Art. 119

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto publicznie nawołuje do popełnienia przestępstwa określonego w § 1.

Art. 256

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej.

⁹Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

stowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

Art. 257

Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Inne przepisy prawa karnego

Dyskryminacyjne zachowania mogą być, w zależności od ich przejawów lub skutków, kwalifikowane także z różnych przepisów Kodeksu karnego. Osoby, które cierpią z powodu dyskryminacji, padają ofiarą wielu zachowań będących w świetle prawa karnego przestępstwami, niezależnie od tego, kim jest lub czym charakteryzuje się osoba pokrzywdzona. Odpowiedzialności karnej podlegają przykładowo sprawcy znęcania się, gróźb karalnych, osoby, które naruszają nietykalność cielesną innych osób lub dopuszczają się stalkingu, tj. uporczywego nękania innej osoby lub osoby jej najbliższej, wzbudzającego u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie naruszającego jej prywatność.

Kodeks karny

Art. 156

§ 1. Kto powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu w postaci:

- 1) pozbawienia człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia,
- 2) innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej, choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej albo znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała, podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.

Art. 157

§ 1. Kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia, inny niż określony w art. 156 § 1, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2. Kto powoduje naruszenie czynności narządu ciała lub rozstrój zdrowia trwający nie dłużej niż 7 dni, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 158

§ 1. Kto bierze udział w bójce lub pobiciu, w którym naraża się człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo nastąpienie skutku określonego w art. 156 § 1 lub w art. 157 § 1, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli następstwem bójki lub pobicia jest ciężki uszczerbek na zdrowiu człowieka, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

§ 3. Jeżeli następstwem bójki lub pobicia jest śmierć człowieka, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.

Art. 190

§ 1. Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 190a

§ 1. Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3¹.

Art. 199

§ 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Art. 207

§ 1. Kto znęca się fizycznie lub psychicznie nad osobą najbliższą lub nad inną osobą pozostającą w stałym lub przemijającym stosunku zależności od sprawcy albo nad małoletnim lub osobą nieporadną ze względu na jej stan psychiczny lub fizyczny, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Art. 212

§ 1. Kto pomawia inną osobę, grupę osób, instytucję, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej o takie postępowanie lub właściwości, które mogą poniżyć ją w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub rodzaju działalności, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 216

§ 1. Kto znieważa inną osobę w jej obecności albo choćby pod jej nieobecność, lecz publicznie lub w zamiarze, aby zniewaga do osoby tej dotarła, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Art. 217

§ 1. Kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Prawo karne penalizuje również uporczywe naruszanie praw pracowniczych.

Art. 218

§ 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Osoba określona w §1, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

Osoba, która padła ofiarą przestępstwa, może zawiadomić odpowiednie organy o jego popełnieniu. Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa może złożyć każda osoba, zarówno pokrzywdzona/pokrzywdzony, jak i świadek zdarzenia, a nawet sprawca. Szczegółowe informacje na temat złożenia zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa oraz procedury karnej zostały omówione w rozdziale *Reagowanie na nierówne traktowanie*.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U z 2010 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.).

Od 1 stycznia 2011 roku obowiązuje ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawa antydyskryminacyjna), określająca obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania. Ustawa porządkuje sytuację prawną i implementuje przepisy dyrektyw antydyskryminacyjnych UE oraz określa środki prawne ochrony zasady

równego traktowania i organy odpowiedzialne za realizację zasady równego traktowania.

Ustawa po raz pierwszy wprowadziła do prawa krajowego zakaz dyskryminacji w odniesieniu do dziedzin życia innych niż zatrudnienie – do tej pory wyraźny zakaz dyskryminacji zapisany był jedynie w Kodeksie pracy i istniał on jedynie w relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Ochrona przewidziana tzw. ustawą antydyskryminacyjną jest jednak ograniczona i zależna od obszaru życia społecznego (np. w obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego, wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na takie cechy jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając inne cechy prawnie chronione, takie jak np. płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna).

Zasada równego traktowania

Zasada równego traktowania została zdefiniowana w art. 3 ustawy, zgodnie z którym równe traktowanie oznacza „brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie”. Z kolei nierówne traktowanie według przepisów ustawy to traktowanie innej osoby w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

- dyskryminacją bezpośrednią,
- dyskryminacją pośrednią,
- molestowaniem,
- molestowaniem seksualnym,
- mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu.

Nierówne traktowanie stanowi także zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań (art. 3). Przytoczone definicje zostały omówione w rozdziale *Główne pojęcia z zakresu równego traktowania*.

Zakres stosowania ustawy

Ustawę stosuje się w zakresie:

- podejmowania kształcenia zawodowego (w tym doksztalania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych),
- podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych,
- dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz przeciwdziałania bezrobociu,
- zabezpieczenia społecznego,
- opieki zdrowotnej,
- oświaty i szkolnictwa wyższego,
- usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

Jak widać zatem, ustawa obejmuje zakaz dyskryminacji znacznie wykraczający poza obszar zatrudnienia. Z ustanowionej w niej ochrony mogą skorzystać również np. osoby dotknięte dyskryminacją w edu-

kacji, dostępie do usług medycznych czy osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa o dzieło i umowa zlecenia oraz samozatrudnione (zatrudnienie niepracownicze).

Ustawy nie stosuje się do:

- sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;
- treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;
- usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;
- odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;
- odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;
- ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;
- odmiennego traktowania ze względu na kryterium obywatelstwa;
- odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:
 1. gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,
 2. polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć.

Zakres ochrony przed nierównym traktowaniem jest różny w zależności od obszaru, którego dotyczy i tak:

- Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecz-

nego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie (art. 6).

- █ Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych **ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość** w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego (art. 7).
- █ Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych **ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:**
 1. podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
 2. warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
 3. przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
 4. dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Nie stanowi naruszenia tego zakazu nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach (art.8). Ponieważ ustawa czyni szereg wyłączeń, szczegółowy zakres zawarty w niej ochrony został przedstawiony w tabeli:

Zakres ochrony zawarty w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania dla poszczególnych przesłanek dyskryminacji

	Płeć	Rasa, pochodzenie etniczne, narodowość	Religia, wyznanie, światopogląd	Niepełnosprawność	Wiek	Orientacja seksualna
Dostęp i warunki korzystania z zabezpieczenia społecznego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie	•	•				
Opieka zdrowotna		•				
Oświata i szkolnictwo wyższe		•				
Podejmowanie kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych	•	•	•	•	•	•
Warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej	•	•	•	•	•	•
Przystępowanie i działanie w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystanie z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji	•	•	•	•	•	•
Dostęp i warunki korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy	•	•	•	•	•	•

Działania wyrównawcze

Ustawa przewiduje możliwość podejmowania tzw. działań wyrównawczych, stanowiąc, że nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem. Działania wyrównawcze oznaczają wprowadzenie rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse osób i grup dyskryminowanych w celu zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają. Takie działania są zgodne z prawem, gdy są uzasadnione słusznym celem (np. potrzeba wsparcia osób starszych powoduje, że można realizować projekty dla nich przeznaczone, w których nie mogą brać udziału osoby młode) oraz gdy są stosowane tylko przez określony czas.

Co może zrobić osoba dyskryminowana?

Każda osoba, wobec której naruszona została zasada równego traktowania, ma prawo do odszkodowania (art. 13). Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.

Przeniesiony ciężar dowodu

W sprawach o dyskryminację na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, tak jak w sprawach o dyskryminację na podstawie prawa pracy, następuje przeniesienie ciężaru dowodu. Oznacza to, że powódka/powód ma obowiązek jedynie uprawdopodobnić, a nie udowodnić, fakt zaistnienia dyskryminacji, natomiast obowiązkiem pozwanego jest udowodnienie, że nie dopuścił się dyskryminacji, albo też że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione (art. 14).

Zakaz działań odwetowych

Skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał. Tę zasadę stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 17).

Szczegółowe informacje na temat postępowania przed sądem znajdują się w rozdziale „Reagowanie na nierówne traktowanie”.

Powództwo cywilne o naruszenie dóbr osobistych

Oprócz wymienionych wcześniej uregulowań, również w prawie cywilnym znalazły się mechanizmy ochrony prawnej przed dyskryminacją. Osobie, która dopuszcza się dyskryminacji, grozi odpowiedzialność cywilnoprawna za naruszenie dóbr osobistych.

Art. 23 Kodeksu cywilnego¹⁰ zawiera katalog dóbr osobistych. Należą do nich: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza oraz racjonalizatorska.

Katalog dóbr osobistych zawarty w art. 23 Kodeksu cywilnego jest otwarty, oznacza to, że wymienio-

¹⁰ Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.

ne w nim dobra osobiste mają charakter jedynie przykładowy, zaś inne ich przykłady można odnaleźć w orzecznictwie. Do dóbr osobistych, chronionych przez prawo zaliczyć można także godność, rasę, pochodzenie etniczne lub orientację seksualną, nietykalność cielesną, stan cywilny czy prawo do prywatności. Otwarty charakter katalogu dóbr osobistych sprawia, że wraz ze zmianami w społeczeństwie katalog ten może ulegać rozszerzeniu.

Naruszenie dóbr osobistych może polegać na każdym obraźliwym zachowaniu – wyszydzaniu, poniżaniu, wyśmiewaniu, formułowaniu nieprawdziwych lub krzywdzących ocen, niewłaściwych gestach, a także na naruszaniu nietykalności cielesnej. Może nastąpić w formie werbalnej, przez publikacje prasowe, audycje radiowe i telewizyjne, informacje umieszczane w Internecie i w każdy inny sposób, który może być potraktowany jako naruszenie dóbr osobistych. W przypadku naruszenia dóbr osobistych prawo cywilne pozwala na podjęcie działań zmierzających do zapobieżenia dalszym naruszeniom, a także uzyskanie odszkodowania oraz zadośćuczynienia.

UWAGA! W przypadku powództwa cywilnego nie obowiązuje zasada przeniesionego ciężaru dowodu.

Kodeks cywilny

Art. 23

Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Art. 24

§ 1. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne.

W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

§ 2. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Czego może żądać osoba dyskryminowana?

Osoba, której dobro osobiste zostało naruszone lub choćby zagrożone, może złożyć pozew w sądzie cywilnym. **Możne ona zażądać:**

1. Zaniechania działania zagrażającego jej dobrom osobistym.
2. Dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (np. przeproszenia, opublikowania oświadczenia w prasie).
3. Zadośćuczynienia pieniężnego rekompensującego doznaną krzywdę.
4. Zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

5. Jeżeli na skutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowana osoba może także żądać jej naprawienia, czyli odszkodowania.

Ad. 1. Kiedy można żądać zaniechania działania?

Osoba, której dobra osobiste zostały naruszone, może żądać zaniechania działania. Żądanie to dotyczy sytuacji, kiedy w przyszłości może dochodzić do dalszych naruszeń tego samego dobra osobistego lub gdy dobro to jest obecnie cały czas naruszane.

Przykład: Pewna organizacja opublikowała na swojej stronie internetowej obraźliwe informacje na temat osób biorących udział w Paradzie Równości wraz z ich zdjęciami. Osoby te mogą żądać (m.in.) usunięcia swoich zdjęć.

Ad. 2. Złożenie oświadczenia o określonej treści.

Złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie najczęściej ma formę przeprosin. Złożenie przeprosin powinno prowadzić do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych.

Przykład: Jeden z dziennikarzy dopuszcza się znieważenia osób z niepełnosprawnością w artykule prasowym. Osoba/osoby te mogą zażądać, aby opublikował on oświadczenie, w którym przeprosza za swoją publikację.

Ad.3. Zapłata zadośćuczynienia pieniężnego.

Zadośćuczynienie pieniężne rozumiane jest jako odpowiednia suma pieniężna, która zasądzana jest na rzecz osoby, której dobra zostały naruszone z tytułu doznanej krzywdy. Nie chodzi w tej sytuacji o szkody materialne lecz moralne – cierpienia psychiczne i fizyczne. Określenie wysokości zadośćuczynienia zależy m.in. od tego, jak były one intensywne, jakie było natężenie negatywnych przeżyć psychicznych pokrzywdzonej osoby i poczucie krzywdy, czy są one trwałe oraz czy będą miały dalsze konsekwencje.

Ad. 4. Zapłata odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny.

Ustawodawca przewidział możliwość zasądzenia sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Powódka/powód może wybrać cel, na jaki ma być zasądzona ta suma. Najczęściej jest to wskazana przez powódkę/powoda organizacja pozarządowa. W doktrynie prawa istnieje spór, czy możliwe jest jednoczesne dochodzenie zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego i zapłaty odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny. Przeważa pogląd, że należy wybrać tylko jedno z tych roszczeń.

Przykład: Osoba transpłciowa znieważona artykułem prasowym nie chce uzyskać dla siebie zadośćuczynienia finansowego. Uważa, że bardziej stosowne i społecznie przydatne będzie zobowiązanie pozwanego do wpłaty pewnej kwoty na działania statutowe organizacji pomagającej osobom transpłciowym.

UWAGA! Postępowanie o naruszenie dóbr osobistych może być prowadzone niezależnie od postępowania w sądzie pracy oraz niezależnie od postępowania karnego.

Inne przepisy prawne

Uregulowania prawne dotyczące dyskryminacji i przeciwdziałaniu jej znajdują się także w innych aktach prawnych, których omówienie przekracza zakres tego opracowania. Poniżej zostały zaprezentowane ich przykłady.

- Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. z 2005 r., Nr 17, poz. 141 z późn. zm.) zakazuje dyskryminacji wynikającej z przynależności do tych mniejszości i stanowi, że organy władzy publicznej są obowiązane podejmować odpowiednie środki w celu popierania pełnej i rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości, a osobami należącymi do większości oraz do ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości lub przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 414 z późn. zm.), która zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób.
- Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2011 r., Nr 43, poz. 224 z późn. zm.), która stanowi, że zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości narodowych i etnicznych.
- Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2011 r., Nr 43, poz. 226 z późn. zm.) stanowiąca, że programy publicznej radiofonii i telewizji powinny uwzględniać potrzeby mniejszości narodowych i grup etnicznych.

Wykaz aktów prawnych

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007 r., Nr 89; poz. 589 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r., Nr 14, poz. 147 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 1964 r., Nr 43, poz. 296 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2004 r., Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r., Nr 69, poz. 414 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 1997 r., Nr 88 poz. 553 z późn. zm.).

Przy opracowaniu tekstu korzystano z następujących publikacji:

M. Wieczorek, K. Bogatko, *Prawo antydyskryminacyjne w praktyce polskich sądów powszechnych. Raport z monitoringu, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego*, Warszawa 2012.

Poradnik antydyskryminacyjny, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, <http://www.ptpa.org.pl/poradnik> (dostęp z dnia 05.06.2013 r.).

K. Kędziora, K. Śmiszek M. Zima (red.), *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2009.

K. Wencel, W. Klaus, *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce w latach 2008-2010*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2010.

K. Wencel, *Równe traktowanie ze względu na wiek i płeć*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, <http://www.kobiety.interwencjaprawna.pl/> (dostęp z dnia 05.06.2013 r.).

Kompetencje organów do spraw równego traktowania

Na kolejnych stronach zostały przedstawione najważniejsze organy, które odpowiadają za przestrzeganie zasady równego traktowania w Polsce wraz z informacją o ich kompetencjach oraz zasadach podejmowania przez nie działań w zakresie spraw dotyczących naruszenia zasady równego traktowania.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH



Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 1987 r., Nr 21 poz. 123 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 254 poz. 1700 z późn. zm.).

Podstawowe informacje

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierza wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania Rzecznikowi Praw Obywatelskich (RPO) oraz Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równego Traktowania. Rzecznik Praw Obywatelskich jest więc jednym z dwóch organów do spraw równego traktowania w Polsce. Jednakże zgodnie z dyrektywami unijnymi, a szczególności postanowieniami traktatów ustanawiających Wspólnotę Europejską, jest organem niezależnym. Jest on powoływany przez Sejm za zgodą Senatu na wniosek Marszałka Sejmu albo grupy 35 posłów.

Zadania RPO dotyczące równego traktowania

Rzecznik Praw Obywatelskich stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania.

W sprawach o ochronę wolności i praw człowieka i obywatela Rzecznik bada, czy skutek działania lub zaniechania organów, organizacji i instytucji, obowiązanych do przestrzegania i realizacji tych wolności i praw, nie nastąpiło naruszenie prawa, a także zasad współzycia i sprawiedliwości społecznej.

W jakich sytuacjach Rzecznik podejmuje działania?

Rzecznik może podjąć czynności przewidziane w ustawie, jeżeli poweźmie wiadomość wskazującą na naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, w tym zasady równego traktowania. Podjęcie czynności przez Rzecznika następuje:

- na wniosek obywateli lub ich organizacji,
- na wniosek organów samorządów,
- na wniosek Rzecznika Praw Dziecka,
- własnej inicjatywy.

Wniosek kierowany do Rzecznika jest wolny od opłat, nie wymaga zachowania szczególnej formy, lecz powinien zawierać oznaczenie wnioskodawcy oraz osoby, której wolności i praw sprawa dotyczy, a także określać przedmiot sprawy.

Jakie działania może podjąć Rzecznik?

Rzecznik po zapoznaniu się z każdym skierowanym do niego wnioskiem może:

- podjąć sprawę,
- poprzestać na wskazaniu wnioskodawcy przysługujących mu środków działania,
- przekazać sprawę według właściwości,
- nie podjąć sprawy – zawiadamiając o tym wnioskodawcę i osobę, której sprawa dotyczy.

Kiedy Rzecznik nie może interweniować?

Ponieważ Rzecznik Praw Obywatelskich może interweniować w sytuacjach, kiedy do naruszeń prawa dochodzi w relacji państwo-obywatel, zasadniczo nie ma kompetencji do ingerowania w tzw. stosunki prywatne. Oznacza to, że jeżeli jedna osoba narusza prawa drugiej w relacji np. sprzedawcy i konsumenta, zleceniodawcy i zleceniobiorcy czy pracodawcy i pracownika, Rzecznik nie ma prawa ingerować.

W zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi Rzecznik może jedynie poinformować zainteresowaną osobę, jakie działania może ona podjąć w danej sprawie lub przekazać ją do odpowiedniego organu (np. poinformować Państwową Inspekcję Pracy).

Na czym polega podjęcie sprawy przez Rzecznika?

Podejmując sprawę Rzecznik może:

- samodzielnie prowadzić postępowanie wyjaśniające,
- zwrócić się o zbadanie sprawy lub jej części do właściwych organów, w szczególności organów nadzoru, prokuratury, kontroli państwowej, zawodowej lub społecznej,
- zwrócić się do Sejmu o zlecenie Najwyższej Izbie Kontroli przeprowadzenia kontroli dla zbadania określonej sprawy lub jej części.

Prowadząc postępowanie Rzecznik ma prawo:

- zbadać, nawet bez uprzedzenia, każdą sprawę na miejscu,
- żądać złożenia wyjaśnień, przedstawienia akt każdej sprawy prowadzonej przez naczelne i centralne organy administracji państwowej, organy administracji rządowej, organy organizacji spółdzielczych, społecznych, zawodowych i społeczno-zawodowych oraz organy jednostek organizacyjnych posiadających osobowość prawną, a także organy jednostek samorządu terytorialnego i samorządowych jednostek organizacyjnych,
- żądać przedłożenia informacji o stanie sprawy prowadzonej przez sądy, a także prokuraturę i inne organy ścigania oraz żądać do wglądu w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich akt sądowych i prokuratorskich oraz akt innych organów ścigania po zakończeniu postępowania i zapadnięciu rozstrzygnięcia,
- zlecać sporządzanie ekspertyz i opinii.

Jak może się zakończyć postępowanie prowadzone przez Rzecznika?

Po zbadaniu sprawy Rzecznik może:

- wyjaśnić wnioskodawcy, że nie stwierdził naruszenia wolności i praw człowieka i obywatela,
- skierować wystąpienie do organu, organizacji lub instytucji, w których działalności stwierdził naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela; wystąpienie takie nie może naruszać niezawisłości sędziowskiej,
- zwrócić się do organu nadrzędnego nad jednostką, w której stwierdził naruszenia z wnioskiem o zastosowanie środków przewidzianych w przepisach prawa,
- żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych, jak również wziąć udział w każdym toczącym się już postępowaniu – na prawach przysługujących prokuratorowi,
- żądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa ścigane z urzędu,
- zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosząc skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach – na prawach przysługujących prokuratorowi,
- wystąpić z wnioskiem o ukaranie, a także o uchylenie prawomocnego rozstrzygnięcia w postępowaniu w sprawach o wykroczenia,
- wnieść kasację lub rewizję nadzwyczajną od prawomocnego orzeczenia.

Kierując wystąpienie (o czym wyżej) do podmiotu, w którego działalności Rzecznik stwierdził naruszenie wolności i praw człowieka i obywatela, formułuje on opinie i wnioski co do sposobu załatwienia sprawy, a także może żądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub zastosowania sankcji służbowych.

Organ, organizacja lub instytucja, do których zostało skierowane wystąpienie, obowiązane są bez zbędnej zwłoki, nie później jednak niż w terminie 30 dni, poinformować Rzecznika o podjętych działaniach lub zajętych stanowisku. W wypadku gdy Rzecznik nie podziela przedstawionego przez nie stanowiska, może zwrócić się do właściwej jednostki nadrzędnej o podjęcie odpowiednich działań.

W związku z rozpatrywanymi sprawami Rzecznik może także:

- Przedstawiać właściwym organom, organizacjom i instytucjom oceny i wnioski zmierzające do za-

pewnienia skutecznej ochrony wolności i praw człowieka i obywatela i usprawnienia trybu załatwiania ich spraw.

- Występować do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej bądź o wydanie lub zmianę innych aktów prawnych w sprawach dotyczących wolności i praw człowieka i obywatela.
- Występować do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskami w sprawach, o których mowa w art. 188 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.
- Zgłosić udział w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawach skarg konstytucyjnych i brać udział w tym postępowaniu.
- Występować z wnioskami do Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych budzących wątpliwości w praktyce lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.

Organ, organizacja lub instytucja, do których zwróci się Rzecznik, obowiązane są z nim współdziałać i udzielać mu pomocy, a w szczególności:

- zapewniać dostęp do akt i dokumentów,
- udzielać Rzecznikowi żądanych przez niego informacji i wyjaśnień,
- udzielać wyjaśnień dotyczących podstawy faktycznej i prawnej swoich rozstrzygnięć,
- ustosunkowywać się do ogólnych ocen, uwag i opinii Rzecznika.

Rzecznik może określić termin, w jakim powinny być dokonane wszystkie te czynności.

Jakie inne działania antydyskryminacyjne prowadzi Rzecznik?

Do antydyskryminacyjnych zadań RPO należy także:

- analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób,
- prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji,
- opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań,
- wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją.

Rzecznik współdziała ze stowarzyszeniami, ruchami obywatelskimi, innymi dobrowolnymi zrzeszeniami i fundacjami oraz z zagranicznymi i międzynarodowymi organami i organizacjami na rzecz ochrony wolności i praw człowieka i obywatela, także w zakresie równego traktowania.

Rzecznik corocznie informuje Sejm i Senat o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania wolności i praw człowieka i obywatela, w tym przekazuje:

- informację o prowadzonej działalności w obszarze równego traktowania oraz jej wynikach,
 - informację o przestrzeganiu zasady równego traktowania w Rzeczypospolitej Polskiej, przygotowaną w szczególności na podstawie badań, które prowadzi,
 - wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania.
- Informacja Rzecznika podawana jest do publicznej wiadomości.

KONTAKT:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Aleja Solidarności 77, 00-090 Warszawa

tel.: centrala (+48 22) 551 77 00

fax: (+48 22) 827 64 53

infolinia obywatelska: 800 676 676

Punkty przyjęć interesantów RPO znajdują się także w innych miastach Polski. Wszystkie informacje na ten temat znaleźć można na stronie: www.brpo.gov.pl.

PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW

BIURO PEŁNOMOCNIKA RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.).

Podstawowe informacje

Drugim organem, któremu ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powierzyła wykonywanie związanych z nią zadań jest Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania. Pełnomocnikiem jest sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Pełnomocnik podlega Prezesowi Rady Ministrów, jest przez niego powoływany i odwoływany.

Zadania Pełnomocnika dotyczące równego traktowania

Zadaniem Pełnomocnika jest realizowanie polityki rządu w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Do zadań Pełnomocnika należy w szczególności:

- opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania,
- przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania,
- dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie, o którym mowa w ust. 1, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją,

- monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania,
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania,
- współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców,
- współpraca w sprawach związanych z równym traktowaniem oraz przeciwdziałaniem dyskryminacji z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi,
- współpraca w przygotowywaniu sprawozdań i raportów z realizacji wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- przedstawianie opinii w sprawie możliwości przystąpienia przez Rzeczpospolitą Polską do umów międzynarodowych dotyczących zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji w porozumieniu z właściwymi ministrami.

Pełnomocnik może wносить, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.

Pełnomocnik może inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami. Pełnomocnik może także przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej oraz niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielanej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

Zadania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność Pełnomocnik wykonuje we współpracy z Pełnomocnikiem Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych.

Pełnomocnik odpowiedzialny jest za opracowanie, realizację i sprawozdawanie Krajowego Planu Działań na Rzecz Równego Traktowania. Program przedkładany jest Radzie Ministrów, określa on cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:

- podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;
- przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;
- współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Więcej informacji o Krajowym Planie Działań na Rzecz Równego Traktowania można znaleźć w rozdziale „*Narzędzia systemowego działania antydyskryminacyjnego i myślenia strategicznego o polityce równościowej*”.

Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdanie za poprzedni rok kalendarzowy, zawierające:

- informację o prowadzonej działalności w zakresie równego traktowania oraz jej wynikach;
- wnioski oraz rekomendacje dotyczące działań, które należy podjąć w celu zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania;
- raport z realizacji Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania.

KONTAKT:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania

Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa
telefon: (+48 22) 694 75 35, fax: (+48 22) 694 72 34
e-mail: bprt@kprm.gov.pl, www.rownetraktowanie.gov.pl

PEŁNOMOCNIK RZĄDU DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH



Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

Podstawowe informacje

Pełnomocnik jest sekretarzem stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego. Jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów na wniosek Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

Zadania Pełnomocnika dotyczące równego traktowania

Pełnomocnik sprawuje merytoryczny nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Do zadań Pełnomocnika należy m.in.:

- inicjowanie, nadzór i koordynacja nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy,
- inicjowanie kontroli realizacji zadań określonych w ustawie,
- żądanie od podmiotów informacji, dokumentów i sprawozdań okresowych dotyczących realizacji zadań,
- organizowanie konferencji i szkoleń,
- udzielanie informacji w sprawach z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- opracowywanie standardów w zakresie realizacji zadań określonych w ustawie,
- opracowywanie oraz opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych,
- opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych,
- ustalanie założeń do rocznych planów rzeczowo-finansowych dotyczących realizacji zadań wynikających z ustawy,
- inicjowanie i realizacja działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie,

- ▮ współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

KONTAKT:**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej****Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych**

ul. Nowogrodzka 11, 00-513 Warszawa

telefon: (+48 22) 529 06 01 lub (+48 22) 529 06 00

e-mail: sekretariat.bon@mpips.gov.pl

www.niepelnosprawni.gov.pl

RZECZNIK PRAW DZIECKA

RZECZNIK PRAW DZIECKA

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (Dz. U. z 2000 r., Nr 6, poz. 69 z późn. zm.).

Podstawowe informacje

Rzecznik Praw Dziecka stoi na straży praw dziecka określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, Konwencji o Prawach Dziecka i innych przepisach prawa, z poszanowaniem odpowiedzialności, praw i obowiązków rodziców. Rzecznika powołuje Sejm, za zgodą Senatu, na wniosek Marszałka Sejmu, Marszałka Senatu, grupy co najmniej 35 posłów lub co najmniej 15 senatorów

Zadania Rzecznika dotyczące równego traktowania

Rzecznik działa na rzecz ochrony praw dziecka, w szczególności prawa do życia i ochrony zdrowia, prawa do wychowania w rodzinie, prawa do godziwych warunków socjalnych oraz prawa do nauki. Rzecznik podejmuje działania zmierzające do ochrony dziecka przed przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem, demoralizacją, zaniedbaniem oraz innym złym traktowaniem. Rzecznik upowszechnia prawa dziecka oraz metody ich ochrony. Rzecznik szczególną troską i pomocą otacza dzieci niepełnosprawne.

Jak działa Rzecznik?

Rzecznik podejmuje działania z własnej inicjatywy, biorąc pod uwagę w szczególności informacje pochodzące od obywateli lub ich organizacji, wskazujące na naruszanie praw lub dobra dziecka. Rzecznik może:

- ▮ zbadać, nawet bez uprzedzenia, każdą sprawę na miejscu,
- ▮ żądać od organów władzy publicznej, organizacji lub instytucji złożenia wyjaśnień lub udzielenia informacji, a także udostępnienia akt i dokumentów, w tym zawierających dane osobowe,
- ▮ zgłosić udział w postępowaniach przed Trybunałem Konstytucyjnym wszczętych na podstawie wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich lub w sprawach skargi konstytucyjnej, dotyczących praw dziecka oraz brać udział w tych postępowaniach,

- ▮ występować do Sądu Najwyższego z wnioskami w sprawie rozstrzygnięcia rozbieżności wykładni prawa w zakresie przepisów prawnych dotyczących praw dziecka,
- ▮ wnieść kasację albo skargę kasacyjną od prawomocnego orzeczenia, w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
- ▮ żądać wszczęcia postępowania w sprawach cywilnych oraz wziąć udział w toczącym się już postępowaniu – na prawach przysługujących prokuratorowi,
- ▮ wziąć udział w toczącym się już postępowaniu w sprawach nieletnich – na prawach przysługujących prokuratorowi,
- ▮ żądać wszczęcia przez uprawnionego oskarżyciela postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa, zwrócić się o wszczęcie postępowania administracyjnego, wnosić skargi do sądu administracyjnego, a także uczestniczyć w tych postępowaniach – na prawach przysługujących prokuratorowi,
- ▮ wystąpić z wnioskiem o ukaranie w postępowaniu w sprawach o wykroczenia,
- ▮ zlecać przeprowadzanie badań oraz sporządzanie ekspertyz i opinii.

Rzecznik powiadamia osobę lub organizację, która zgłosiła informację o naruszeniu praw lub dobra dziecka, o zajętych przez siebie stanowisku, a w przypadku podjęcia działania – o jego skutkach.

Rzecznik może również zwracać się do właściwych organów, organizacji lub instytucji o podjęcie działań na rzecz dziecka z zakresu ich kompetencji. Organ, organizacja lub instytucja, do których Rzecznik zwrócił się o podjęcie działań na rzecz dziecka, są obowiązane niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 30 dni, poinformować Rzecznika o podjętych działaniach lub zajętych stanowisku. W przypadku gdy nie poinformują Rzecznika o podjętych działaniach lub zajętych stanowisku albo gdy Rzecznik nie podzieli ich stanowiska, może zwrócić się do właściwej jednostki nadrzędnej o podjęcie odpowiednich działań. W przypadku gdy Rzecznik stwierdził w działalności organu, organizacji lub instytucji, naruszenie praw lub dobra dziecka, może żądać wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub zastosowania sankcji służbowych.

Rzecznik przedstawia właściwym organom władzy publicznej, organizacjom i instytucjom oceny i wnioski zmierzające do zapewnienia skutecznej ochrony praw i dobra dziecka oraz usprawnienia trybu załatwiania spraw w tym zakresie. Rzecznik może również występować do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej bądź o wydanie lub zmianę innych aktów prawnych.

KONTAKT:**Biuro Rzecznika Praw Dziecka**

ul. Przemysłowa 30/32, 00-450 Warszawa

telefon: (+48 22) 583 66 00, fax: (+48 22) 583 66 96

e-mail: rpd@brpd.gov.pl, www.brpd.gov.pl

MINISTERSTWA

Każde ministerstwo jest odpowiedzialne za realizowanie polityki równego traktowania w ramach posiadanych kompetencji określonych przez ustawę z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2013 r., Nr 743 t.j.) oraz w ramach swoich statutów i rozporządzeń Prezesa Rady Ministrów w sprawie zakresów działań poszczególnych ministrów.

Narzędzia systemowego działania antydyskryminacyjnego i myślenia strategicznego o polityce równościowej

Realizację polityki równościowej mogą wspierać narzędzia o charakterze systemowym i horyzontalnym. Narzędzia systemowe szczegółowo analizują bieżącą sytuację, określają oczekiwane w przyszłości zmiany oraz planują działania niezbędne do ich osiągnięcia. Przykładami takich rozwiązań są: stanowiąca instrument polityczny, opracowywana co 6 lat przez Komisję Europejską Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015, przyczyniająca się do poprawy miejsca kobiet na rynku pracy, w społeczeństwie oraz w procesach decyzyjnych, zarówno w Unii Europejskiej, jak i we współpracujących z nią krajach (głównie biorcach środków pomocowych); przygotowywany na mocy przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania, który określa cele i priorytety działań rządu na rzecz równego traktowania w Polsce czy wynikający ze zobowiązań międzynarodowych Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji, określający strategię zwalczania ksenofobii i rasizmu, w tym antysemityzmu w Polsce. Innym przykładem takiej strategii, wdrażanej jednak na poziomie lokalnym, jest Program Warszawa Różnorodna, zorientowany na wykreowanie postaw na rzecz tolerancji i poszanowania różnorodności mieszkańców Warszawy.

Jak wspomniano, narzędzia zmiany systemowej mogą mieć także charakter horyzontalny. Przykładem takiego rozwiązania jest zasada horyzontalna równości szans, obowiązująca w funduszach strukturalnych, zaś jej uwzględnienie w procesie planowania i realizacji projektu jest obowiązkowe dla wszystkich projektodawców. Interesującym przykładem obrazującym to podejście jest 'standard minimum' równości szans kobiet i mężczyzn wprowadzony w Polsce w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015¹¹

Strategia stanowi kontynuację Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006-2010). Dokument postuluje zwiększenie zaangażowania na rzecz równości między kobietami i mężczyznami. Jej zapisy tworzą program pracy Komisji Europejskiej, opisując kluczowe działania przewidziane na lata 2010-2015. Strategia planuje działania w sześciu obszarach tematycznych (Niezależność ekonomiczna kobiet, Równość wynagrodzenia, Równość w procesach decyzyjnych, Godność, Integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią, Równość w polityce zewnętrznej oraz Kwestie przekrojowe).

Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 stanowi również podstawę dla współpracy pomiędzy Komisją Europejską, pozostałymi instytucjami europejskimi, państwami członkowskimi, jak i innymi stronami w ramach europejskiego Paktu na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn.

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania 2013-2016¹²

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania jest dokumentem przygotowywanym na mocy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Program wyznacza średniookresowe cele i narzędzia polityki rządu na rzecz równego traktowania, zaś za jego opracowanie odpowiada Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

¹¹ Opracowanie własne na podstawie: Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21 września 2010 r. – Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 [COM(2010) 491 wersja ostateczna – nieopublikowany w Dzienniku Urzędowym].

¹² Opracowanie własne na podstawie: Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016 – projekt z dnia 20 lutego 2013 r.

Zgodnie z art. 22 ustawy Pełnomocnik opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania, określający cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie:

- podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania;
- przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania;
- współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie równego traktowania oraz niedyskryminacji.

Aktualnie trwają prace nad Programem na lata 2013-2016. Postuluje on realizację działań w ramach sześciu obszarów (Polityka antydyskryminacyjna, Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych, Przeciwdziałanie przemocy i zwiększanie ochrony ofiar przemocy, Równe traktowanie w systemie edukacji, Równe traktowanie w systemie ochrony zdrowia oraz Równe traktowanie w dostępie do dóbr i usług).

Za realizację poszczególnych działań zaplanowanych w Programie odpowiadać będą ministerstwa oraz podmioty administracji centralnej, zaś za jego koordynację Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania.

Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004-2009¹³

Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji jest rezultatem międzynarodowych zobowiązań Polski dotyczących realizacji zaleceń zawartych w dokumentach końcowych Światowej Konferencji Przeciwko Rasizmowi, Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji, zwołanej przez Zgromadzenie ONZ (Durban, 31 sierpnia-7 września 2001 r.). Na ich podstawie wszystkie państwa uczestniczące w konferencji zobowiązały się do opracowania i realizacji krajowych programów przeciwdziałających zjawiskom rasizmu, dyskryminacji rasowej, ksenofobii i związanej z nimi nietolerancji.

Zadaniem Programu było wdrożenie działań mających na celu zwalczanie ksenofobii i rasizmu, w tym antysemityzmu, oraz wykształcenie w społeczeństwie polskim szeroko pojętej kultury tolerancji, zaś jego odbiorcami byli obywatele polscy należący do mniejszości narodowych i etnicznych, cudzoziemcy oraz osoby ubiegające się i objęte ochroną międzynarodową, a także inne osoby, które mogły stać się obiektem dyskryminacji z przyczyn etnicznych bądź rasowych.

Strategicznym założeniem Programu było wypracowanie metod przeciwdziałania opisanym zjawiskom i podjęcie praktycznych kroków, w szczególności edukacyjnych, a także zapobiegawczych i podnoszących poziom świadomości społecznej oraz prowadzenie prac badawczych, w tym statystycznych, mających na celu określenie skali i zasięgu zjawisk ksenofobii i rasizmu, w tym antysemityzmu, występujących w Polsce i uświadomienie obywatelom oraz cudzoziemcom ich praw i obowiązków związanych z tymi zjawiskami.

¹³ Opracowanie własne na podstawie: Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004-2009.

Na Program składały się działania dotyczące: diagnozowania sytuacji i jej monitorowania, zaangażowania (aktywności) administracji publicznej, a także działania związane z rynkiem pracy i sytuacją społeczno-ekonomiczną, zdrowiem, edukacją i kulturą, środkami masowego przekazu oraz współpracą międzynarodową.

Program jest realizowany przez właściwych ministrów, centralne organy administracji rządowej, centralne instytucje publiczne, Rzecznika Praw Obywatelskich, nadawców publicznych oraz przez organy administracji rządowej w województwie w ścisłej współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego i organizacjami pozarządowymi.

Decyzją Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 2009 roku realizacja programu obowiązującego w latach 2004-2009 jest kontynuowana w latach 2010-2013, zaś koordynację jego wdrażania powierzono Pełnomocnikowi Rządu do spraw Równego Traktowania. Jednocześnie Prezes Rady Ministrów zarządzeniem z dnia 13 lutego 2013 roku powołał Radę do spraw Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i związanej z nimi Nietolerancji, której zadaniem jest zapewnienie koordynacji działań organów administracji rządowej oraz ich współdziałania z organami samorządu terytorialnego i innymi podmiotami w zakresie przeciwdziałania i zwalczania dyskryminacji rasowej, ksenofobii i związanej z nimi nietolerancji.

Program Warszawa Różnorodna

Program stanowi reakcję na istniejące i zgłaszane, m.in. przez organizacje pozarządowe problemy, takie jak przemoc o charakterze rasistowskim, ksenofobicznym czy homofobicznym, rasistowskie, antysemityczne napisy na warszawskich kamienicach, incydenty na stadionach czy w lokalnej prasie. Odpowiada on także na problemy podniesione w Społecznej Strategii Warszawy (Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2009-2020), dotyczące m.in. braku akceptacji dla osiedlających się w mieście przybyszów (w tym mniejszości etnicznych), występującą segregację i negatywne stereotypy, a także zjawisko napływu znacznej liczby migrantów, zarówno z terenu kraju, jak i z zagranicy.

Celem Programu jest upowszechnienie postaw tolerancji wobec różnorodności i niedyskryminacji. Zostanie on osiągnięty poprzez działania zmierzające do podniesienia wiedzy na temat dyskryminacji z takich przyczyn, jak: rasa, pochodzenie etniczne, religia, wyznanie lub światopogląd, niepełnosprawność, płeć, wiek oraz orientacja seksualna. Większość z zadań objętych projektem będzie realizowana we współpracy z organizacjami pozarządowymi i instytucjami naukowo-badawczymi oraz innymi podmiotami na podstawie dotacji przyznawanych w konkursach ofert.

Odbiorcą działań Programu będzie społeczność miasta, ze szczególnym uwzględnieniem osób zatrudnionych w urzędzie Miasta Stołecznego Warszawy.

Program stanowi fazę wstępną, przygotowawczą i służy testowaniu nowego podejścia, przygotowaniu warszawskiej społeczności na wprowadzenie nowego rozwiązania o charakterze programowym i politycznym. Pierwsza, pilotażowa wersja Programu została zaplanowana na okres trzech lat z zastrzeżeniem możliwości kontynuacji po wcześniejszej ocenie jego funkcjonowania oraz aktualizacji celów i zadań. Aktualnie trwają prace nad przyjęciem Programu przez Radę Miasta Stołecznego Warszawy, planuje się rozpoczęcie jego realizacji od 2014 roku.

Zasada równości szans jako zasada horyzontalna funduszy strukturalnych¹⁴

Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisów art. 2 i 3 Traktatu Amsterdamskiego definiującego zasadę równości kobiet i mężczyzn jako jedną z zasad horyzontalnych polityk Unii Europejskiej oraz art. 6 Rozporządzenia (WE) 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku, zobowiązującego państwa członkowskich do eliminowania wszelkich nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Na mocy przytoczonych przepisów wszystkie instytucje zaangażowane w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) i korzystające ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego są zobowiązane do wyrównywania szans odbiorców projektów ze względu na płeć oraz wsparcia godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

W celu pełniejszej realizacji tego postulatu w kwietniu 2009 roku do systemu realizacji PO KL został wprowadzony „standard minimum” realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

W ramach Karty Oceny Merytorycznej wniosku o dofinansowanie wprowadzono listę sprawdzającą (tzw. standard minimum), mającą na celu zweryfikowanie uwzględnienia w procesie przygotowania i realizacji projektu zagadnień związanych z przestrzeganiem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. W przypadku, gdy poddany ocenie projekt nie spełnia ‘standardu minimum’, nie może on otrzymać dofinansowania.

Weryfikacja każdego wniosku przebiega z uwzględnieniem listy sprawdzającej zawierającej pytania dotyczące spełnienia przez złożony wniosek minimalnych wymagań w zakresie przestrzegania w projekcie zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Do spełnienia standardu wystarczy pozytywna odpowiedź na dwa z sześciu następujących pytań:

- Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?
- Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
- Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?
- Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?
- Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują, jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
- Czy projekt wskazuje, w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

W ściśle określonych przypadkach przewidziano możliwość uznania projektu za wyjątek od standardu minimum. W takiej sytuacji wniosek nie podlega ocenie zgodnie z przedstawionymi kryteriami.

¹⁴ Opracowanie własne na podstawie: M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, *Zasada równości szans płci w projektach PO KL*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.



Rozdział II. Sytuacja grup narażonych na dyskryminację

Michał Pawłęga, Ewa Rutkowska

W rozdziale przedstawiona została sytuacja osób należących do wybranych grup narażonych na dyskryminację, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dotyczących ich funkcjonowania w urzędach – zarówno z perspektywy osób w nich zatrudnionych, jak i z perspektywy klientek/klientów.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ WIEDZIEĆ:

- jakie są najczęstsze przejawy dyskryminacji ze względu na wybrane przesłanki, w tym w urzędach,
- jakie bariery utrudniają równe traktowanie osób należących do wybranych grup narażonych na dyskryminację,
- w jaki sposób można aktywnie przeciwdziałać nierównemu traktowaniu w urzędach ze względu na wybrane przesłanki.

Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja

Definicja dyskryminacji w pewnym uproszczeniu mówi o niewłaściwym, wybiórczym i nieuzasadnionym, a przez to krzywdzącym i niesprawiedliwym, traktowaniu jednostki z powodu jej przynależności do grupy wyróżnionej na podstawie cech takich, jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe i etniczne, wyznanie i innych. Oczywiście nie chodzi tu o każdą przynależność, ale o taką, która wiąże się z cechami prawnie chronionymi (szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w rozdziałach „*Polityka antydyskryminacyjna*” oraz „*Główne pojęcia z zakresu równego traktowania*”.

Przyczyną występowania dyskryminacji są stereotypy – sądy na temat określonych grup, uproszczone, potocznie funkcjonujące i zazwyczaj nieprawdziwe. Mimo że stereotypy pomagają ludziom orientować się w świecie i dzięki nim w miarę szybko możliwe jest nazywanie otaczającej rzeczywistości, zazwyczaj są one formułowane na podstawie nieprawdziwych i uogólnionych informacji.

Inną cechą stereotypów jest silne utrwalenie ich w myśleniu, przez co trudno z nimi walczyć – z pokolenia na pokolenie ludzie są do nich przyzwyczajani. Stereotypy nie uwzględniają różnic indywidualnych i w odniesieniu do nich występujące zasady „wyjątku potwierdzającego regułę” (np. zgodnie ze stereotypem, mówiącym o tym, że Polacy są gościnni, ludzie spotykając niegościnnego Polaka, będą skłonni rzucić to na karb tego właśnie wyjątku, zamiast spróbować podważyć stereotypowy osąd). Szczególnie szkodliwe są te stereotypy, które prowadzą do stygmatyzacji, czyli do negatywnego wyróżnienia osób ze względu na charakterystyczną dla nich cechę, na podstawie której są zaliczani do określonej grupy (np. osób z niepełnosprawnością, osób pochodzenia romskiego). Jako że mniejszości są bardziej widoczne, ich przedstawiciele i przedstawicielki narażeni są w związku z tym na silniejszą ekspozycję społeczną. Od stereotypu już tylko krok do uprzedzenia, tzw. „przedsądu” – negatywnej oceny jakiejś grupy zazwyczaj na podstawie jednej cechy. Uprzedzenie oparte jest na stereotypie, a do jego powstania konieczne jest nacechowanie emocjonalne wobec tejże grupy – może to być lęk, złość, zazdrość etc. Warto dodać, że odczuwane w takich sytuacjach uczucia nie mają nic wspólnego ze sferą racjonalności człowieka. Ostatnim krokiem łańcucha: stereotyp-stygmatyzacja-uprzedzenie jest dodanie do niego relacji władzy – realnej lub symbolicznej, co może prowadzić do dyskryminacji.

Przykład: W hipotetycznej instytucji rządowej obowiązują przepisy Kodeksu pracy, na mocy których wprowadzono wewnętrzne regulacje antydyskryminacyjne, a prowadzone procedury rekrutacyjne są przejrzyste. Może się jednak zdarzyć, że przyjmując do pracy kobietę z małym dzieckiem rekrutująca ją osoba pomyśli, że z racji opieki nad dzieckiem będzie ona przez znaczny czas korzystała ze zwolnienia, gdyż małe dzieci często chorują. I nawet jeśli zostanie przyjęta do pracy, może mniej lub bardziej świadomie odczuwać ze strony współpracownik/współpracowników, że będzie częściej korzystała ze zwolnień związanych z opieką. Wynika to z funkcjonującego w świadomości ludzi obrazu (stereotypu) dotyczącego „zbioru”, w skład którego wchodzi kobieta z małymi dziećmi.

Podobnie może się zdarzyć w sytuacji, gdy klientem/klientką urzędu będzie osoba pochodzenia romskiego. Uprzedzenia, z którymi musi borykać się ta grupa, są dojmujące, zwłaszcza w kontekście aktywizacji na rynku pracy czy edukacji. W polskim społeczeństwie funkcjonuje sztywny i jednolity wizerunek tej grupy, nieuwzględniający jej wewnętrznego zróżnicowania. Widząc więc Roma czy Romkę, wiele osób może uznać, że osoby te prawdopodobnie nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia, choć chętnie otrzymają zasiłek lub inną formę wsparcia socjalnego. Jeżeli opisanym przekonaniom towarzy-

szy decyzyjność, a zatem formalna władza, jaką posiada osoba podejmująca w odniesieniu do Romki/Roma określoną decyzję i będzie ona różnicująca wobec osób należących do różnych grup – dochodzi do dyskryminacji. Nawet jeżeli osoba wydająca wspomnianą decyzję nie miała złych intencji, mogło dojść do dyskryminacji, gdyż nie zależy ona wyłącznie od motywacji (często nieświadomej), ale od faktu gorszego potraktowania danej osoby ze względu na cechę prawnie chronioną.

Często w trakcie dyskusji dotyczących dyskryminacji można usłyszeć, że ktoś – najczęściej osoba należąca do grupy defaworyzowanej (narażonej na dyskryminację) – nigdy nie spotkała/nie spotkał się z tym zjawiskiem. Tak może być w istocie. Podobnie jak nie spotkał/nie spotkała się z bezrobociem czy przemocą. Nie oznacza to jednak, że jeżeli jedna osoba należąca do grupy narażonej na dyskryminację jej nie doznała, jest to jednocześnie doświadczenie całej tej grupy.

Sytuacja grup narażonych na dyskryminację

Przesłankami dyskryminacyjnymi chronionymi prawnie w Polsce są płeć, orientacja seksualna, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, narodowe i „rasowe” oraz wyznanie/bezwyznaniowość i światopogląd. Bliższe informacje na temat zakresu tej ochrony można znaleźć w rozdziale *Polityka antydyskryminacyjna*. Poniższe analizy oparte zostały o badania zleczone przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”.

Przesłanka płci¹⁵

„...[W]iększość dostępnych materiałów dokumentuje przede wszystkim dyskryminację kobiet i ich gorszą pozycję m.in. w takich sferach, jak: rynek pracy, udział we władzy i rządzeniu. Z jednej strony badania koncentrują się na kobietach ze względu na fakt, iż to właśnie one najczęściej doświadczają dyskryminacji. Z drugiej strony, mówiąc o równouprawnieniu płci, należy podkreślić, że również mężczyźni doświadczają dyskryminacji ze względu na płeć w takich w obszarach jak: prawo do opieki nad dziećmi, praca w sfeminizowanych zawodach czy profilaktyka zdrowotna”¹⁶. Jak się okazuje, stosunkowo mało wiadomo o dyskryminacji ze względu na stan rodzinny i cywilny czy o obecności mężczyzn w sferze sfeminizowanej¹⁷. Jednym z ogólnych wniosków przedstawionych przez autorki raportu jest problem współzależności sfery prywatnej i publicznej oraz niewystarczającego przebadania obu tych sfer pod kątem występowania dyskryminacji. Autorki wskazały także na niską świadomość dotyczącą tego zjawiska.

Badane kobiety nie dostrzegały powiązania swoich doświadczeń z istnieniem dyskryminacji ze względu na płeć. Co ciekawe, respondenci (obu płci) uważali, że równość płci jest konieczna, by cieszyć się wszystkimi przywilejami demokracji, ale trudniej było im wskazać konkretne przykłady występowania nierówności. Niewątpliwym jednak obszarem, gdzie widoczna była dla nich dyskryminacja ze względu na płeć, był rynek pracy¹⁸. Raport uwzględnił również inne obszary dyskryminacji ze względu na płeć, tj. kwestię przemocy ze względu na płeć oraz edukację – te obszary także wydają się być istotne w rozważaniu polityk, które może wdrażać administracja rządowa.

¹⁵ E. Ratecka, A. Ratecka, K. Slany, *Dyskryminacja ze względu na płeć, stan cywilny, stan rodziny. Raport na podstawie analizy danych zastanych*, Kraków 2011.

¹⁶ Tamże, s.4.

¹⁷ Tamże, por.. s. 5-6.

¹⁸ Tamże, s. 12-13.

Warto nadmienić, że płcią zdecydowanie bardziej narażoną na dyskryminację na rynku pracy są kobiety. W tym obszarze obserwowane są dwa typy segregacji: pionowa i pozioma. Pierwsza z nich jest związana z utrudnionym dostępem kobiet do awansów oraz zajmowania eksponowanych stanowisk o charakterze kierowniczym. Łatwo zauważyć zróżnicowanie, przyglądając się z tej perspektywy otaczającej rzeczywistości i takim jej obszarom, jak: sposób awansowania kobiet i mężczyzn, wyznaczanie ścieżki awansu, ilość kobiet i mężczyzn zatrudnionych w danej instytucji, ilość kobiet i mężczyzn zajmujących kluczowe stanowiska. Warto przy takiej obserwacji zwrócić uwagę, że większa liczba osób jednej płci w zespole nie oznacza automatycznie, że to one mają dostęp do ważnych decyzji.

Ważny wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy ma przedstawiony wcześniej stereotyp dotyczący mniejszej dyspozycyjności zawodowej kobiet wychowujących małe dzieci. Innym ważnym stereotypem w tym obszarze jest utrzymujące się przekonanie, że prawdziwą „głową rodziny” i jej „żywicielem” jest mężczyzna, zaś kobieta nie zarabia, a jedynie dorabia do budżetu domowego. Na bazie tego przekonania można uznać, że „sprawdliwsze” będzie przyznanie awansu mężczyźnie, gdyż jest on „pracownikiem uniwersalnym”, który musi zarabiać. Kobieta z kolei, będąc na czymś utrzymaniu, nie ma takiego obowiązku.

Ten sposób myślenia nie był werbalizowany wprost przez osoby, które wzięły udział w badaniu służącym do przygotowania raportu, niemniej dobrze jest widoczny w tworzących go statystykach. „Mężczyźni częściej zajmują stanowiska kierownicze i ich nadreprezentacja utrzymuje się od roku 1992 (...). W 2005, 9% mężczyzn w firmach zajmowało stanowisko kierownicze w stosunku do 2% kobiet. Dystanse te utrzymują się przy kontroli takich zmiennych, jak: poziom wykształcenia, staż pracy, wielkość miejsca zamieszkania, co świadczy o istnieniu mechanizmów dyskryminacyjnych. W 2006 roku kobiety miały o 0,15-0,29 mniej szans na awans z niższego szczebla hierarchii na wyższy”¹⁹. Segregacji pionowej towarzyszą tzw. „szklane zjawiska”, tj. zjawiska opisujące dyskryminację ze względu na płeć w zatrudnieniu²⁰.

Z kolei segregacja pozioma dotyczy dość sztywnego podziału na tzw. „męskie” i „kobiecy” zawody, które wykazują silną korelację ze stereotypami dotyczącymi płci i, niestety, z nierównościami płacowymi. Przykładowo: w odniesieniu do osób korzystających z urzędów pracy – ponieważ stereotyp głosi, że kobiety są lepszymi opiekunkami dzieci i wymagających opieki osób starszych – oferta pracy skierowana do kogoś, kto będzie pracować z dziećmi w przedszkolu lub z pensjonariuszami domu opieki, na mocy procesów towarzyszących segregacji poziomej, będzie prawdopodobnie częściej lub wyłącznie proponowana czy przedstawiana kobietom. Mężczyźni w tej sytuacji będą mieć mniejsze szanse na podjęcie zatrudnienia w takim zawodzie i w konsekwencji „sprawdzenia się” w tzw. „sferze troski”, zaś kobiety będą na nią niejako „skazane”. Podobna sytuacja może wystąpić w przypadku prowadzenia rekrutacji na stanowisko związane z informatyką – osobiste przekonania osoby lub osób dokonujących wyboru mogą zaważyć na decyzji o zatrudnieniu mężczyzny. Innymi słowy przy kandydacie i kandydatce o podobnych umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniu może dochodzić do kierowania się tendencją wybrania osoby, która bardziej „pasuje” na to stanowisko ze względu na przekonania dotyczące płci. Może nawet dojść do zastosowania podwójnego standardu – formułowania innych oczekiwań wobec kobiet, a innych wobec mężczyzn.

¹⁹Tamże, s.15.

²⁰Do szklanych zjawisk zalicza się m.in. zjawisko „szklanego sufitu”, tj. niewidzialną barierę utrudniającą kobietom osiągnięcie wysokich pozycji zawodowych (kierowniczych) i politycznych; zjawisko „szklanych ruchomych schodów” odnoszące się do uprzywilejowanej sytuacji mężczyzn pracujących w zawodach tradycyjnie uważanych za kobiece, pozwalającą im na łatwiejszy awans na wyższe stanowiska oraz zjawisko „lepiej podłogi” odnoszące się do sytuacji, w której nie istnieje lub rzadko istnieje możliwość awansu na wyższe stanowisko, a pracownice tkwią „przyklepione” do obecnej funkcji, nie mając możliwości awansu i rozwoju zawodowego.

Poza segregacją pionową i poziomą barierami w osiągnięciu faktycznej równości w kontekście płci i rynku pracy są także różnice w zarobkach ze względu na płeć i mniejsza aktywność zawodowa kobiet. Można uznać, że dzieje się tak głównie ze względu na stereotypy dotyczące uczestnictwa w sferze publicznej (uznawanej za domenę mężczyzn) i sferze prywatnej (domena kobiet). Istotny wpływ na tę barierę ma tzw. „ekonomia opieki” – koszty zajmowania się małymi dziećmi, osobami starszymi czy chorymi przerzucane są na kobiety²¹, które często albo pracują „na dwóch etatach” (zawodowo i w domu) albo pozostają na jednym – „domowym”, wykonując nieodpłatną pracę uniemożliwiającą im podjęcie pracy zawodowej i osiągnięcie niezależności (w szczególności ekonomicznej). Argument, który często towarzyszy dyskusjom na ten temat, podnosi, że kobiety same decydują się na taką sytuację. Trudno się z nim jednak zgodzić, bowiem presja społeczna związana z angażowaniem się przez kobiety w sferę prywatną jest w polskim społeczeństwie ciągle bardzo silna; nikt zresztą nie stawia podobnych wymogów mężczyznom. Rekapitulując – stereotypy dotyczące płci na rynku pracy stanowią największą barierę do osiągnięcia równości.

Przesłanka orientacji seksualnej i tożsamości płciowej²²

Pomimo istniejących w niektórych sferach uregulowań prawnych, osoby LGBT²³ doświadczają dyskryminacji na wielu różnych płaszczyznach – przyznany im obszar ochrony prawnej jest bardzo ograniczony. Ważnym czynnikiem mającym wpływ na sytuację osób LGBT jest tzw. heteronormatywność, w której za normę centralną (obowiązującą) uznaje się heteroseksualność i wszystko podporządkowuje się podziałowi na tożsamość męską i żeńską²⁴. Patrząc na to zjawisko z perspektywy praktycznej – wszelkie imprezy integracyjne organizowane dla pracowników i pracownic wraz z rodzinami mogą wykluczać osoby nieheteroseksualne, które nie zdecydowały się na tzw. „coming out”, czyli „ujawnienie” swojej orientacji seksualnej. Wyraz „ujawnienie” został zapisany w cudzysłowie, bowiem słowo to ma konotację negatywną, tymczasem informacja o orientacji nie powinna jej nosić. Wracając do przedstawionego powyżej przykładu – nawet jeśli w zaproszeniu na imprezę zostanie zapisane, że „zachęcamy do przyścia z partnerami/partnerkami”, to czy w istocie oznacza to dokładnie to samo dla wszystkich? Przyjmuje się za normę przyjście na takie wydarzenie kobiet z mężczyznami i odwrotnie. Inne „konfiguracje” nie są już tak oczywiste.

Podobnie rzecz się ma w środowisku pracy z językiem, w którym występuje wiele pejoratywnych określeń dotyczących osób nieheteroseksualnych. Używanie ich, nawet w żartach i bez złych intencji, może przyczyniać się do budowania wrogiej atmosfery w miejscu pracy, gdzie osoba bezpośrednio nimi dotknięta będzie mogła poczuć się zastraszona i napiętnowana. Niestety wciąż brak jest w Polsce pogłębionych analiz związanych z dyskryminacją osób nieheteroseksualnych na rynku pracy, dlatego też oszacowanie tego zjawiska następuje z trudnością. „Mimo wprowadzenia zapisów dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, osoby LGBT często zgłaszają naruszenie tych praw przez pracodawców do organizacji monitorujących sytuację na rynku pracy (...). Skala tego zjawiska jest trudna do oceny przede wszystkim ze względu na fakt, że wiele osób nie decyduje się nagłaśniać przypadków dyskryminacji publicznie, obawiając się możliwych negatywnych konsekwencji wobec nich samych. Częstym opisywanym w literaturze problemem jest ukrywanie swojej orientacji seksualnej w miejscu pracy”²⁵. Z badań przeprowadzonych przez Kampanię Przeciw Homofobii w latach 2005-2006 wynika, że wśród respondentek i respondentów aż 64% stanowiły oso-

²¹Tamże, s. 14.

²²J.Struzik, B.Kowalska, M.Warat, *Dyskryminacja społeczności LGBT. Raport na podstawie analizy danych zastanych, Kraków 2011.*

²³LGBT – skrót pochodzi z języka angielskiego, oznacza L(esbijkji), G(ejów), osoby B(isoseksualne) oraz T(ranspłciowe).

²⁴Tamże, s. 5.

²⁵Tamże, s. 37.

by poszukujące zatrudnienia, wśród których ponad 10% doświadczyło jakiejś formy dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Do najczęstszych przejawów zaliczyć można stawianie innych wymagań, odmowę zatrudnienia, zwolnienia i odmowę awansu²⁶.

Nieustanną barierą w drodze do równości w zakresie omawianej przesłanki jest także brak uregulowań prawnych dotyczących związków jedнопłciowych. Problemy rodzi także organizowanie demonstracji osób nieheteroseksualnych, podczas których prezentowane są postulaty polityczne organizacji LGBT. Równość bywa w tym zakresie rozumiana dość wąsko, a zjawisko tolerancji jest prezentowane negatywnie – tolerujemy, ale niechętni jesteśmy asymilowaniu odrębności²⁷.

Z przytoczonych badań organizacji pozarządowych wynika także, że przypadki agresji doświadczane przez osoby LGBT nie są wystarczająco często zgłaszane na policję. Główną przyczyną tego zjawiska jest obawa przed wtórną wiktyimizacją i napiętnowaniem ze strony policji. Inną kwestią jest także brak wiary w skuteczność działań tych służb. Podobnie jak w przypadku przesłanki płci, główną barierą dla równego traktowania stanowią uprzedzenia i przekonanie o „inności” osób nieheteroseksualnych. Niestety, uprzedzenia te wpływają także na polskie prawo, które ciągle nie dopracowało się rozwiązań włączających i zapewniających ochronę osobom LGBT.

Przesłanka wieku²⁸

Osoby starsze doświadczają dyskryminacji ze względu na swój wiek w wielu obszarach. Po pierwsze – na rynku pracy, w obszarze zdrowia i dostępu do usług medycznych oraz w dostępie do usług i dóbr (w szczególności należy tu wspomnieć o wykluczeniu cyfrowym). Poza tym osoby starsze mają utrudniony dostęp do edukacji i kształcenia²⁹. Dyskryminacja ze względu na wiek, odnosząca się do ludzi starszych nosi nazwę ageizmu³⁰ (osoby młode doświadczają adultyzmu jednak skala tego zjawiska jest znacznie mniejsza).

Autorka i autor raportu zwrócili uwagę na kontekstualność tego, co jest definiowane jako wiek. „Starość jest konstruktem społecznym definiowanym na różne sposoby w zależności od danej sytuacji społecznej, od przedmiotu i podmiotu definiującego, oraz od wymagań formalnych (np. przepisów prawa). W obszarze rynku pracy i zatrudnienia dyskryminacja ze względu na wiek będzie się odnosiła do innej grupy wiekowej aniżeli w przypadku dyskryminacji w służbie zdrowia lub na rynku usług konsumpcyjnych. Na rynku pracy już osoby 40-letnie mogą doświadczać nierównego traktowania ze względu na wiek, podczas gdy zjawisko to będzie dotyczyło osób po 70. roku życia w służbie zdrowia³¹. Mimo że również w tym obszarze nie ma dostępnych wystarczająco dużo badań, zdiagnozowano przyczyny oraz źródła dyskryminacji ze względu na (starszy) wiek. Pierwszą i nadrzędną przyczyną tego zjawiska są stereotypy i uprzedzenia dotyczące starości. W dyskursie publicznym ciągle, niestety, jest obecny wizerunek osoby starszej, która wymaga opieki, nakładów finansowych, jest niezdolna do samodzielnego funkcjonowania i trudna w relacjach. W kontekście rynku pracy i jego oczekiwań takie podejście do osób starszych dyskwalifikuje je całkowicie z tego obszaru ludzkiej aktywności. Osoby starsze na rynku

²⁶ Tamże, s. 37.

²⁷ Tamże, por. s. 57-58.

²⁸ J. Stypińska, W. Kowalik, *Dyskryminacja ze względu na wiek. Raport na podstawie analizy danych zastanych, Kraków 2011.*

²⁹ Tamże, s. 4.

³⁰ Ageizm – określenie pochodzące z języka angielskiego, oznacza dyskryminację ze względu na wiek, odnosi się ono do osób starszych/seniorów i seniorek.

³¹ Tamże, s. 7.

pracy nie są postrzegane jako stanowiące cenny „zasób” i posiadające doświadczenie życiowe, mogące wchodzić w rolę mentorów i menterek, tak by z jednej strony miały one poczucie, że ich funkcjonowanie na rynku pracy nie musi być radykalnie ograniczone i by środowisko pracy mogło czerpać z ich wiedzy i umiejętności. Aby zmienić to stereotypowe i krzywdzące postrzeganie tej grupy, konieczne byłoby zrezygnowanie z kultu młodości i polityki „krótkiej koldry” czyli reagowania na bezrobocie pokoleniową wymianą kadr. W zatrudnieniu często dochodzi do dyskryminacji wielokrotnej, np. w odniesieniu do jednej osoby jednocześnie ze względu na wiek i płeć. Inną jest sytuacja na rynku pracy mężczyzny 50+, inna zaś kobiety w tym wieku – to proste porównanie pokazuje, jakie mogą być skutki dyskryminacji krzyżowej. W opisanej sytuacji dyskryminacji wielokrotnej przesłanki dyskryminacji kumulują się i tworzą coś znacznie niebezpieczniejszego niż zwykłą sumę dwóch typów dyskryminacji. Wpływając bowiem na siebie wzajemnie mogą doprowadzić do znacznego obniżenia pozycji społecznej danej osoby.

Innymi barierami na rynku pracy dotyczącymi osób w starszym wieku są także: **nieznajomość prawa**, zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców, niskie kary za nieprzestrzeganie Kodeksu pracy oraz wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej. Poza wymienionymi barierami wpływ na dyskryminację ze względu na wiek ma także postęp technologiczny, który nie uwzględnia dodatkowych szkoleń i włączania osób starszych³². Nie od rzeczy będzie także przypomnieć o wymienionym już wykluczeniu cyfrowym, które dotyka w szczególności osób, które z powodu barier ekonomicznych, kulturowych i mentalnych nie korzystają z nowoczesnych technologii. W przeważającej części są to osoby starsze oraz żyjące z niepełnosprawnościami. Innymi trudnościami doświadczanymi przez osoby starsze jest niechęć ze strony wielu przedsiębiorstw do wysyłania ich na szkolenia, znacznie ograniczone możliwości awansu oraz nierzadkie zmuszanie ich do odejścia na emeryturę bezpośrednio po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jak więc widać, przeszkody formalne są dość nikłe, prawo zasadniczo chroni prawa osób starszych, gdzie więc leży istota problemu? Po raz kolejny przyczyną są uprzedzenia dotyczące tej grupy oraz krótkowzroczne pojmowanie interesu ekonomicznego. Tymczasowo może się opłacać zatrudniać nowe, młode osoby mające mniejsze oczekiwania finansowe, jednak rotacja pracowników i pracowników nie jest dobrą metodą na budowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, charakteryzującego się wysoką skutecznością działania zatrudnionych.

Osoby starsze są także narażone na nierówne traktowanie jako pacjenci (45% osób badanych skarżyło się na dyskryminację w obszarze zdrowia) i jako klienci urzędów (44% badanych wskazało na dyskryminację w tym obszarze)³³. W obu przypadkach za barierę należy uznać niewiedzę i brak odpowiednich kompetencji z zakresu obsługi medycznej i urzędowej osób starszych³⁴.

Kolejnym ważnym zjawiskiem jest doświadczanie przez osoby starsze przemocy ze strony osób bliskich. Badania wykonane w 2009 roku wykazały, że 23% respondentów zetknęło się z przemocą seksualną wobec osób starszych. Wśród form przemocy fizycznej wobec osób starszych – poza własną rodziną – najczęściej wskazywano izolowanie (46,7%), wśród form przemocy ekonomicznej – zabieranie i wykorzystywanie ich pieniędzy (51,5%), zaś wśród form przemocy psychicznej – wytykanie niepełnosprawności fizycznej lub psychicznej (48,5%)³⁵.

³² Tamże, s. 23.

³³ Tamże, s. 13.

³⁴ Tamże, por. s. 34.

³⁵ Tamże, s. 37-38.

Kolejną kwestią dotyczącą dyskryminacji ze względu na wiek jest **dostęp do towarów i usług** – przede wszystkim w zakresie usług bankowych i finansowych. Analizując sam rynek konsumencki, można zauważyć, że osoby starsze nie są w ogóle brane pod uwagę jako pełnoprawni konsumenci. Czynniki eliminującymi je z tego obszaru są przede wszystkim niedostateczny dostęp do informacji dostępnej on-line, a także częste zapewnianie w przypadku sprzedaży usług lub towarów dostępu do informacji o nich wyłącznie poprzez stronę internetową. Sytuacja ta może przyczynić się również do ograniczenia ich dostępu do usług medycznych (rejestracja internetowa) i możliwości korzystania z wybranych usług oferowanych przez urzędy³⁶. Informatyzacja życia jest powiązana z wykluczeniem osób starszych – badania pokazują, że tylko połowa osób w wieku 60-80 lat korzysta z Internetu, niewiele więcej z nich korzysta z telefonów komórkowych.

Ostatnim wymienianym obszarem, w którym osoby starsze są narażone na dyskryminację, jest **edukacja**. Po pierwsze niewiele jest kursów skierowanych bezpośrednio do senierek i seniorów, po drugie kursy oferowane na rynku często nie uwzględniają ich realnych potrzeb. Najprawdopodobniej wynika to ze stereotypowego założenia, że osoby starsze nie chcą się kształcić, a jeśli chcą, to nie z myślą o podjęciu pracy. Trudno się zatem dziwić, że seniorki i seniorzy nie mają motywacji do nauki.

Przesłanka niepełnosprawności³⁷

Na wstępie warto zwrócić uwagę, że samo pojęcie „niepełnosprawność” nasyca wiele trudności, istnieją bowiem różne rodzaje niepełnosprawności: słuchowa, wzrokowa, ruchowa, intelektualna i mieszana. Każdy z tych typów niepełnosprawności jest inny i niekoniecznie stanowi on kluczową cechę danej jednostki. W literaturze przedmiotu zaleca się stosowanie terminu „osoba z niepełnosprawnością” w miejsce funkcjonującego powszechnie określenia „osoby niepełnosprawnej”. Drugie z tych pojęć wskazuje, że najważniejszą cechą danej osoby jest właśnie niepełnosprawność, zaś pierwsze z nich podkreśla fakt współistnienia wielu różnych tożsamości, wśród których niepełnosprawność nie jest kluczowa. Używając określenia „osoby z niepełnosprawnością”, traktuje się je autonomicznie i unika stygmatyzacji.

Główne przejawy dyskryminacji tej grupy w Polsce to: stereotypy na rynku pracy i wynikający z tego niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a także bariery fizyczne: architektoniczne, komunikacyjne oraz w dostępności do różnych dóbr czy usług. Powodem dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami jest też relatywnie niski poziom wykształcenia oraz niski poziom kształcenia w szkołach kierujących swoją ofertę do osób z niepełnosprawnością. Skutkuje to „zamkniętym kołem” – osoby z niepełnosprawnościami mają mniejsze szanse na uzyskanie dobrej jakościowo edukacji, gdyż nie jest ona postrzegana jako szczególnie opłacalna – wymaga zainwestowania w asystentów wspierających proces kształcenia, odpowiednie pomoce dydaktyczne, zapewnienie ich mobilności (np. przemieszczania się z miejsca zamieszkania do miejsca pobierania nauki), zapewnienia specjalnych podręczników (np. dla osób niewidzących). Państwo zatem w ograniczony sposób wspiera szanse edukacyjne osób z niepełnosprawnościami, jednocześnie później finansując opiekę społeczną, która ma za zadanie wspierać osoby niemogące z powodzeniem samodzielnie funkcjonować. Polityka wobec niepełnosprawności jest zatem krótkoterminowa i bardziej przypomina „gaszenie pożarów” niż przemyślaną strategię.

³⁶ Tamże, s. 42-43.

³⁷ B. Gąciarz, P. Rozmus, *Niepełnosprawność jako obszar społecznego wykluczenia. Raport na podstawie analizy danych zastanych, Kraków 2011.*

Niepokojąco wygląda sytuacja w obszarze aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – zaledwie 22% osób należących do tej grupy w wieku produkcyjnym pracuje³⁸. Kolejnym ważnym aspektem wykluczenia tych osób jest ograniczony dostęp do nowoczesnych technologii. Wynika to z powodów mentalnych oraz ekonomicznych – brak środków uniemożliwia korzystanie z tego typu usług. Według Ogólnopolskiego badania sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych w próbie złożonej z 43 324 respondentów prawie 47% z nich „nigdy nie korzystało z komputera z Internetem” (były to zwłaszcza osoby starsze), prawie 20% zadeklarowało, że robiło to „rzadko”, a prawie 18% „bardzo często”³⁹. Badania pokazały również, że żadna z ponad stu publicznych stron internetowych nie spełniała warunków dostępności dla osób z niepełnosprawnością wzroku. Więcej informacji na temat dostosowywania stron internetowych do potrzeb osób z niepełnosprawnością można znaleźć w rozdziale „*Jak przeciwdziałać dyskryminacji*”.

Przesłanka etniczności, narodowości, „rasy”, wyznania i bezwyznaniowości⁴⁰

Zgodnie z ustawą o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym⁴¹, mniejszość narodowa to grupa obywateli polskich, mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej, w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją, dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji, ma świadomość własnej historycznej wspólnoty narodowej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę, jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat oraz utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie (np. mniejszość słowacka, ukraińska, białoruska). Natomiast mniejszość etniczna to grupa obywateli polskich, jest mniej liczebna od pozostałej części ludności Rzeczypospolitej Polskiej, w sposób istotny odróżnia się od pozostałych obywateli językiem, kulturą lub tradycją, dąży do zachowania swojego języka, kultury lub tradycji, ma świadomość własnej historycznej wspólnoty etnicznej i jest ukierunkowana na jej wyrażanie i ochronę, jej przodkowie zamieszkiwali obecne terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od co najmniej 100 lat oraz nie utożsamia się z narodem zorganizowanym we własnym państwie (np. mniejszość romska, łemkowska). Jak widać na podstawie przytoczonych definicji, kwestią odróżniającą grupy narodowe od etnicznych jest utożsamianie się z narodem zorganizowanym we własnym państwie – grupy etniczne bowiem nie posiadają własnego państwa. Ważne jest także przyjrzenie się pojęciu „rasa”, które celowo w tym podręczniku zostało zapisane w cudzysłowie. Mimo że jest ono ciągle używane w języku polskim, uznaje się, iż może ono przyczynić się do budowania niezasadnego poczucia segregacji ludzi ze względu na domniemaną „rasę” i budować opresję – różnice między poszczególnymi rasami są w takim samym stopniu znaczące/niezaczące jak w obszarze jednej rasy. Pojęcie to zostało wprowadzone do języka w okresie kolonializmu – chodziło o to, by stworzyć punkt odniesienia („rasa biała”) i w kontraście do niego opisać resztę świata, tak konstruując narzędzia, by wykazać nie tylko opozycję między „rasą białą” a resztą „ras”, ale także pokazać jej wyższość. Współcześnie wiadomo, że zarówno antropologia, jak i genetyka nie podtrzymuje koncepcji różnic „rasowych”.

Polska jest krajem stosunkowo homogenicznym – blisko 94% obywateli i obywaterek to osoby o polskiej tożsamości narodowej. Do mniejszości narodowych w Polsce zaliczają się mniejszości: białoruska, czeska, litewska, niemiecka, rosyjska, słowacka, ukraińska i żydowska, zaś do mniejszości etnicznych karaimska, łemkowska, romska i tatarska. Przyglądając się rynkowi pracy w kontekście powyższych mniejszości, można zauważyć, że główną barierę w dostępie do tego obszaru stanowi bariera języko-

³⁸ Tamże, s. 22.

³⁹ Tamże, s. 25.

⁴⁰ H. Grzymała-Moszczyńska, J. Grzymała-Moszczyńska, D. Cieślakowska, *Dyskryminacja ze względu na etniczność, narodowość i wyznanie. Raport na podstawie danych zastanych, Kraków 2011.*

⁴¹ Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. z 2005 r., Nr 17, poz. 141 t.j.).

wa, która w niektórych przypadkach faktycznie uniemożliwia sprawną komunikację, w innych zaś jest jedynie „przypomnieniem”, że dla danej osoby język polski nie jest językiem „pierwszym”. Podobnie ma się rzecz z osobami pochodzenia romskiego, które naznaczone są wieloma stereotypami zawodowymi i obyczajowymi. Poza celowym niezatrudnianiem osób o różniącym się od dominującego pochodzeniu etnicznym, zdarzają się przypadki nieprzestrzegania prawa pracy w stosunku do pracowników i pracowników cudzoziemskich. Warto jednak zauważyć, że cudzoziemki/cudzoziemcy doświadczają w Polsce dyskryminacji na rynku pracy częściej od większości etnicznej właśnie ze względu na tę, a nie na inną cechę. Wiąże się to m.in. ze stereotypami dotyczącymi cudzoziemek/cudzoziemców, strachem przed „obcymi”, przekonaniem, że polski rynek pracy przeznaczony jest dla Polaków i Polek etc. Oczywiście w znacznie lepszym położeniu znajdują się osoby posiadające obywatelstwo Unii Europejskiej. Brak poszanowania dla prawa zakazującego dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na „rasę”, pochodzenie etniczne i narodowe przez pracodawców jest przede wszystkim wynikiem niskich kar za jego naruszenie, a także nikłej znajomości polskiego prawa wśród obcokrajowców.

Istotnym zjawiskiem, doświadczanym przez osobę należącą do mniejszości etnicznych i narodowych, jest **dyskryminacja wielokrotna**. Zgodnie z informacjami przedstawionymi wcześniej, mężczyźni romskiego pochodzenia mogą być gorzej traktowani ze względu na pochodzenie etniczne, zaś kobiety pochodzenia romskiego mogą znajdować się w jeszcze trudniejszym położeniu, doświadczając zarówno dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne, jak i wiek. Osoby należące do mniejszości narodowych i etnicznych mogą także doświadczać gorszego traktowania w kontekście dostępności do technologii – wpływ na to zjawisko może mieć zarówno bariera językowa, jak i fakt, iż nie mają one stałego dostępu do tych technologii z powodów ekonomicznych.

Kolejnym obszarem występowania dyskryminacji w tej grupie jest **dostęp do usług ochrony zdrowia** – poza barierą komunikacyjną oraz stereotypami przejawianymi przez osoby zatrudnione w tym sektorze, obserwowana jest także doświadczana przez nie dyskryminacja o charakterze instytucjonalnym. Ośrodki zdrowia niechętnie leczą bezpłatnie dzieci imigrantów czy kobiety w ciąży, obawiając się nieotrzymania refundacji kosztów ich leczenia. Występuje także ograniczenie w dostępnej kulturowo opiece ginekologicznej choćby dla kobiet pochodzenia czecheńskiego czy romskiego, które zgodnie z wymogami kulturowymi nie mogą być badane przez lekarza mężczyznę. Jeszcze trudniejsza jest sytuacja cudzoziemców ubiegających się o ochronę międzynarodową, którzy są praktycznie pozbawieni dostępu do opieki psychologicznej i medycznej⁴².

Istotnym obszarem dyskryminacji omawianej grupy z punktu widzenia administracji rządowej jest także **dostęp do edukacji**. Polski system edukacyjny nie zapewnia wystarczającego wsparcia (np. uwzględniającego brak lub ograniczoną znajomość języka, ograniczenia kulturowe, np. dotyczące ubioru, spożywanych posiłków, trudności w integracji z polskimi koleżankami i kolegami) dzieciom cudzoziemskim, skutkiem czego ich osiągnięcia edukacyjne mogą być słabsze. Może to prowadzić do przekonania o ich braku zdolności czy możliwości edukacyjnych, gdy tymczasem przyczyna ma charakter formalny – nowe środowisko, często odrzucające i niesprzyjające adaptacji oraz nowy język. Inne badania⁴³ zwracają także uwagę na negatywne nastawienie do dzieci pochodzenia romskiego w szkołach. Odnotowuje się częste przypadki umieszczania dzieci pochodzenia romskiego w szkołach trudności w funkcjonowaniu w szkołach masowych (wynikające z ich nieprzygotowania do nauczania tej grupy, które zostały scharakteryzowane na poprzednich stronach), w szkołach specjalnych, charak-

⁴² Tamże, s. 20-22.

⁴³ Por. M. Branka, D. Cieślukowska, *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Kraków 2010*

teryzujących się niższym poziomem nauczania. W konsekwencji proces ten utrwała zjawisko niskiego poziomu wykształcenia wśród osób pochodzenia romskiego i potwierdza stereotypy dotyczące niskich aspiracji edukacyjnych tej grupy.

Osoby o narodowości lub etniczności innej niż polska spotykają się również z trudnościami w pozyskaniu zameldowania, najmie mieszkania, a także w dostępie do miejsc publicznych, takich jak kluby czy restauracje, z których bywają wypraszane. Można też mówić o stale zmniejszającym się poczuciu bezpieczeństwa wśród tych osób. Wynika to z ich narażenia na zaczepki na ulicach, naruszenia nietykalności cielesnej czy nasilone, szczególnie w ostatnim czasie, próby podpalania mieszkań. W takich sytuacjach istotne jest rzetelne analizowanie tych zdarzeń i respektowanie odczuć osób skarżących się na niewłaściwe czy wręcz zagrażające zachowania ze strony sąsiadów lub nieznanymi. W szczególności ważne jest w takich przypadkach odpowiednie zakwalifikowanie napaści – nie jako pospolitego przestępstwa, ale jako **przestępstwa motywowanego uprzedzeniami**.

Warto także wspomnieć o **dyskryminacji ze względu na wyznanie lub bezwyznaniowość**. Jak pokazują badania⁴⁴, osoby wykonujące zawody zaufania publicznego są lepiej oceniane przez społeczeństwo, jeżeli deklarują one wyznanie katolickie. Przestrzeń publiczna powinna być co do zasady wolna od symboli religijnych, tymczasem nie zawsze udaje się przestrzegać tej zasady. Dominacja jednego wyznania czy jednej religii może powodować konflikty, warto zatem wziąć pod uwagę prawo mniejszości religijnych do uczestniczenia w życiu publicznym, w którym dominować będą zasady i prawa laickiego państwa. Innym obszarem związanym z wyznaniowością i bezwyznaniowością są nieformalne okazje świąteczne, które wprowadzają niejako nieświadomie dominację jednego wyznania. Zachęcamy do eksperymentu myślowego i zastanowienia się, jak bym się czuł/czuła jako katoliczka/katolik, gdybym miała ze wszystkimi z pracy obchodzić święta muzulmańskie.

W tej części podręcznika zostały omówione podstawowe cechy grup, które definiuje się jako narażone na dyskryminację. Jak widać, największym „przeciwnikiem” równości nie jest wcale prawo czy zła ludzka natura, lecz raczej obyczaje prześlaknięte stereotypami. Równość będzie jednak przynosić korzyści – tak społeczne, jak i ekonomiczne. Dzięki równościowemu podejściu więcej osób będzie mogło podejmować aktywności życiowe (funkcjonować na rynku pracy, korzystać z oferowanych usług publicznych, realizować swoje aspiracje edukacyjne, posiadać dostęp do usług w zakresie ochrony zdrowia), co stanowi nie tylko wartość samą w sobie, ale może także przynosić wymierne korzyści ekonomiczne. Analizy przedstawione na poprzednich stronach sugerujemy traktować jako „puzzle”, z których można samodzielnie układać własny równościowy obraz świata.

Jak pisać i mówić o osobach i grupach narażonych na dyskryminację

Dyskryminacja może przejawiać się także w języku, którym opisuje się osoby należące do grup narażonych na dyskryminację. Może on upowszechniać i umacniać stereotypy na temat poszczególnych grup, obniżyć znaczenie i wartość społeczną osób należących do poszczególnych grup (np. „ocyganić kogoś”, „sto lat za murzynami”) i jednocześnie ranić je (np. określanie osoby z niepełnosprawnością wzroku jako „kaleki” lub protekcyjne zwracanie się do osób starszych „babciu/dziadku”) lub przeciwnie – wyrównywać ich status, jednocześnie promując równość i szacunek.

⁴⁴ Por. H. Grzymała-Moszczyńska, *op. cit.*, s. 100-103.

Wiele osób w niektórych sytuacjach kontaktu z osobami należącymi do grup narażonych na dyskryminację ma trudność w zwracaniu się do nich lub wątpliwość, jaka forma zwracania się będzie w takiej sytuacji najodpowiedniejsza. W takiej sytuacji rekomendujemy zapytać, jak dana osoba pragnie by się do niej zwracać, wyjaśniając jednocześnie swoją motywację.

Zachęcamy do rozważenia języka używanego w kontaktach z interesantami/klientami i codziennej korespondencji oraz przyjrzeniu się, co można zrobić, aby był on bardziej równościowy i włączający. Poniżej przedstawiamy rekomendowane wyrażenia, opisujące osoby oraz grupy uznawane za narażone na dyskryminację. W przypadku sformułowań, których nie rekomendujemy używać, wskazane zostały powody⁴⁵.

Rekomendujemy używanie	Nie rekomendujemy używania
Niepełnosprawność	
<ul style="list-style-type: none"> osoby z niepełnosprawnością, osoby z niepełnosprawnością ruchu, osoby z niepełnosprawnością słuchu/osoby głuche¹, osoby z niepełnosprawnością wzroku/niedowidzące/niewidome. 	<ul style="list-style-type: none"> sprawność danej osoby czyni ją niepełnosprawną we wszystkich obszarach jej aktywności życiowej; tymczasem z reguły jeden rodzaj niepełnosprawności ma wpływ tylko na ograniczoną sferę życia danej osoby; sformułowanie to może także prowadzić do stereotypizacji osób z niepełnosprawnościami, np. często osoby z niepełnosprawnością słuchu (głuche), ponieważ nie posługują się językiem polskim lub posługują się nim w ograniczonym zakresie, uznawane są za niepełnosprawne intelektualnie), osoby kalekie, ułomne, niedołążne (sformułowania te są obraźliwe i uwłaczające)
Orientacja seksualna	
<ul style="list-style-type: none"> osoby homoseksualne, osoby nieheteroseksualne, osoby LGBT, osoby biseksualne, 	<ul style="list-style-type: none"> geje i lesbijki, homoseksualność, biseksualność, orientacja psychoseksualna, homoseksualista, homoseksualistka, biseksualista, biseksualistka (terminy te brzmią bardzo oficjalnie i „medycznie”), pedał, ciota, pederasta, sodomita (są one w języku polskim uznawane za obraźliwe i naruszają czyjąś godność osobistą).
Pochodzenie etniczne, tzw „rasa”	
<ul style="list-style-type: none"> osoby czarnoskóre, Afroamerykanki/Afroamerykanie (pod warunkiem, że używamy go w odniesieniu do osoby czarnej rzeczywistości pochodzącej z Ameryki), Afrykanki/Afrykańczycy (pod warunkiem, że używamy go w odniesieniu do osoby czarnej rzeczywistości pochodzącej z Afryki), osoby pochodzenia romskiego, Romki/Romowie. 	<ul style="list-style-type: none"> Murzyn/Murzynka (słowo to jest odbierane jako obraźliwe przez większość osób czarnoskórych; dodatkowo było ono powszechnie używane w czasach kolonialnych dla określenia niewolników), Cyganie/Cyganki (słowo to jest uznawane przez wiele osób pochodzenia romskiego za obraźliwe i stereotypizujące; w języku polskim funkcjonuje wiele powiedzeń i określeń, w których pojawia się ono w bardzo negatywnym kontekście, mającym wpływ na postrzeganie tej grupy, np. „cyganić”, „ocyganić kogoś”, „chytry jak Cygan”).

⁴⁵ Opracowanie własne na podstawie: B. Maciejewska, *Jak pisać i mówić o dyskryminacji. Poradnik dla mediów, Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo”, Mikuszewo 2007, s. 31–35.*

Tożsamość płciowa	
<ul style="list-style-type: none"> osoba transpłciowa lub transeksualna², korekta płci 	<ul style="list-style-type: none"> transwestyta (określenie to odnosi się do osób upodabniających się do osoby płci przeciwnej poprzez ubiór i zachowanie w celu osiągnięcia satysfakcji emocjonalnej bądź seksualnej, akceptujących swoją płć biologiczną, podczas gdy transpłciowość dotyczy osób, których płć biologiczna różni się od płci psychicznej, ale także tych, które nie identyfikują się z żadną z płci lub identyfikują się z obiema płciami jednocześnie), zmiana płci (transpłciowość jest związana z odczuwaniem płci psychicznej innej niż płć biologiczna, a procedury medyczne mają na celu powmóc w ich uzgodnieniu, tj. doprowadzić do sytuacji, w której płć biologiczna i psychiczna będą sobie odpowiadały).
Wiek	
<ul style="list-style-type: none"> osoby starsze, seniorki/seniorzy, osoby starsze/w wieku dojrzałym. 	<ul style="list-style-type: none"> osoby stare/ludzie starzy, emeryci/emerytki (sformułowania te są stygmatyzujące, w świecie współczesnych wartości „starość” jest stawiana w opozycji do „młodości” i często bywa utożsamiana z nieproduktywnością, obciążeniem innych osób, zależnością od nich, co wpływa negatywnie na postrzeganie osób w tej grupie wiekowej), babcia/dziadek (forma ta jest zarezerwowana wyłącznie dla kontaktów z bliskimi osobami, w szczególności dla wnuków, a jej używanie może przekraczać czyjąś barierę intymną; ponadto zwracanie się w ten sposób do obcych osób może stanowić naruszenie ich godności).

¹Wiele osób z niepełnosprawnością słuchu zamiast używanego powszechnie określenia „niesłyszący” preferuje używanie określenia „głusi”. O ile pierwsze z przytoczonych wyrażen wskazuje na to, czego dana osoba nie może zrobić, „nie-słyszcy”, o tyle drugie jest w ich odczuciu bardziej neutralne. Jeżeli masz wątpliwość, w jaki sposób zwracać się do osoby z tym rodzajem niepełnosprawności – rekomendujemy zapytać (przyj. aut.).

²W przypadku wątpliwości, w jaki sposób zwracać się do osoby, która jest w trakcie procesu korekty płci i jej wygląd wskazuje na identyfikację z inną płcią niż zapisana w dowodzie osobistym, rekomendujemy zapytanie, np.: „W jaki sposób woli Pani/Pan by się do niej/niego zwracać?”. Tym samym okazuje się wrażliwość i szacunek na jej potrzeby, wpływając na budowanie wizerunku administracji rządowej jako wrażliwej na różnorodność i dyskryminację.

W formułowaniu wszelkich komunikatów pisanych (dokumentów, ogłoszeń, informacji) zachęcamy także do używania języka wrażliwego ze względu na płć lub neutralnego płciowo. Dlaczego? W większości oficjalnych dokumentów i pism normą są określenia rodzaju męskiego, zaś ich żeńskie odpowiedniki stanowią najczęściej uzupełnienie lub dodatek⁴⁶. W konsekwencji rodzaj męski ma znaczenie ogólne, normatywne, kobiety zaś pozostają niewidoczne – istnieją tylko studenci, mieszkańcy, obywatele.

Używanie wspomnianego języka neutralnego pod względem płci lub uwzględniającego obie płcie (np. klientki i klienci) służy „wprowadzeniu” kobiet do sfery publicznej, w której przez lata były nieobecne. Warto zauważyć, że żeńskie określenia są powszechne, gdy dotyczą prac domowych czy niskopłatnych zawodów, np.: gospodyni domowa, sprzątaczką, pielęgniarką, przedszkolanka. Brakuje ich natomiast w prestiżowej sferze publicznej, przez lata zarezerwowanej dla mężczyzn. „Dyrektor” czy „prezes” to dziś określenia, które wciąż powszechnie stosuje się zarówno w stosunku do kobiet, jak i do mężczyzn, a nawet uznaje za neutralne płciowo, choć są one wyraźnym narzędziem marginalizacji kobiet.

Wiele kobiet uważa, że określanie ich mianem dyrektorki, kierowniczk czy prezeski brzmi – jeśli nie niepoważnie – to przynajmniej mniej dumnie niż ich męskie odpowiedniki. Ale jeszcze niedawno nie było wyrażenia posłanka (byli wyłącznie posłowie), a teraz funkcjonuje ono w języku w naturalny sposób. Tak więc to, co dziś wydaje się sztuczne, jutro – przy konsekwentnym stosowaniu – stanie się czymś naturalnym. W języku hiszpańskim czy niemieckim z powodzeniem wprowadzono w ostatnich latach równościowy język, np. Angela Merkel nie jest nazywana kanclerzem, lecz kanclerką (die Kanzlerin)⁴⁷.

⁴⁶ Por. B. Maciejewska, *op. cit.*, s. 22.

⁴⁷ Tamże, s. 23-24



Rozdział III. Kluczowe obszary dyskryminacji w administracji publicznej

Dorota Bregin

W rozdziale przedstawione zostały najważniejsze przejawy dyskryminacji ze względu na zróżnicowane przesłanki w wybranych obszarach działania administracji publicznej. W większości opisane poniżej dane i informacje pochodzą z raportu Polityka różnorodności w administracji publicznej, który jest pracą zbiorową pod redakcją prof. Ewy Lisowskiej i powstał w Szkole Głównej Handlowej w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”. W sytuacjach, gdy brak jest danych dotyczących omawianego obszaru (np. w odniesieniu do wykluczenia cyfrowego czy obsługi cudzoziemców) przedstawione zostały dane i przykłady pochodzące z innych źródeł, a ich interpretacja wynika z doświadczenia autorki rozdziału w zakresie pracy antidyskryminacyjnej oraz kontaktów z urzędnikami i urzędniczkami (w ramach szkoleń projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”) i analizy zgłaszanych przez te osoby problemów.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ WIEDZIEĆ:

- jakie są najczęstsze przejawy dyskryminacji w wybranych obszarach działania administracji publicznej,
- jakie grupy doświadczają dyskryminacji w dostępie do usług świadczonych przez administrację publiczną oraz jakie bariery o tym decydują.

Dyskryminacja w rekrutacji

Rekrutacja jest pierwszym i często bardzo ważnym momentem nawiązania kontaktu pomiędzy potencjalnymi pracodawcą/czynią i pracownikiem/cą. Jest to obszar, w którym osoby ubiegające się o pracę niejednokrotnie doświadczają stereotypów i uprzedzeń ze strony osób prowadzących rekrutację. Badania przedsiębiorców/czyń pokazują, iż mają oni sprecyzowane oczekiwania dotyczące np. płci czy wieku⁴⁸. Obserwacja ta dowodzi, że stereotypy dotyczące ról zawodowych kobiet i mężczyzn są w polskim społeczeństwie nadal silne. Przedstawione informacje odnoszą się do sektora przedsiębiorstw, jednakże wobec obecności stereotypów, które mają charakter uniwersalny, mogą one dotyczyć także osób zatrudnionych w administracji publicznej.

Ogłoszenia o pracę

Zgodnie z Kodeksem pracy od osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca/pracodawczynie może wymagać następujących informacji: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Jest to katalog zamknięty i nie ma możliwości pozyskiwania dodatkowych informacji⁴⁹.

Badania, które zostały przeprowadzone w ministerstwach w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” nie analizowały treści ogłoszeń o pracę, jednakże pytano, czy w procesie rekrutacji są brane pod uwagę korzyści płynące z różnorodności zespołu pracownic i pracowników. 35% badanych instytucji zaprzeczyło jakoby brało pod uwagę te korzyści, jedna instytucja potwierdziła, że bierze je pod uwagę, natomiast większość instytucji odpowiedziała, że trudno powiedzieć⁵⁰.

Jak wskazuje cytowany raport, ogłoszenia o pracę w administracji publicznej zawierają informacje wskazujące na grupy, które są preferowane do zatrudnienia bądź ogłoszenia są formułowane w sposób odnoszący się do jakiejś grupy, np. używa się w nich przeważnie formy męskoosobowej.

Choć specyfika pracy w służbie cywilnej sprawia, że mogą w niej być zatrudnione tylko osoby obywatelstwa polskiego, to w instytucjach publicznych są również dostępne stanowiska dla osób nie posiadających tego obywatelstwa. Art. 5 ustawy o służbie cywilnej⁵¹ wskazuje, iż: „Dyrektor generalny urzędu, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”. Podobnie sytuacja ma się z ustawą o pracownikach samorządowych, w której, w Art. 11 znajduje się zapis: „Kierownik jednostki, o której mowa w art. 2, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, wskazuje stanowiska, o które poza obywatelami polskimi mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo do podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”. Niestety korzystanie z tego zapisu może odbywać się w sposób, który absolutnie nie zachęca do kandydowania osób pochodzenia

⁴⁸ J. Górniak, S. Mazur (red.), *Dyskryminacja w procesie rekrutacji? Płeć i inne determinanty zanizonych szans rynkowych Polaków*, Obserwatorium regionalnych rynków pracy Pracodawców RP, Warszawa 2011, http://www.obserwatorium.kpp.org.pl/images/Raporty/Raport_VIII.pdf (data pobrania: 18.07.2012 r.) – badania te pokazały, że przykładowo tylko 8,7% pracodawców/czyń preferowało kobiety jako kandydatki na dane stanowisko i aż 48,5% mężczyzn. Okazało się również, że w przypadku kobiet znacznie większe znaczenie miał wiek kandydatki (połowa badanych na stanowiska inne niż menadżerskie zatrudniłaby kobietę jedynie poniżej 30. roku życia, w przypadku mężczyzn takie oczekiwanie było dużo rzadziej formułowane).

⁴⁹ E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji publicznej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012, s. 52.

⁵⁰ Tamże, s. 59.

⁵¹ Dz. U. z 2008 r., Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

niepolskiego; „I tak na przykład wśród wymagań na jedno ze stanowisk określono wśród oczekiwań wobec kandydata «obywatelstwo polskie», w nawiasie zapisując: «o stanowisko mogą ubiegać się również osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego zgodnie z art. 11 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych». To sformułowanie, chociaż zgodne z prawem, trudno uznać za zachęcające o ubieganie się o to stanowisko osobom, które nie mają polskiego obywatelstwa”⁵².

Rozmowa kwalifikacyjna

Wspomniane wcześniej badania przeprowadzone w urzędach administracji rządowej wykazały, że deklaracje pracodawczyń/pracodawców w zakresie pytań zadawanych na rozmowach kwalifikacyjnych i pracownic/pracowników o tym, jakie pytania im zadawano, różnią się od siebie. Działy kadr badanych instytucji jednoznacznie wskazały, że nie padają w czasie rozmów pytania o stan rodzinny, liczbę dzieci, plany prokreacyjne, wiek, narodowość lub stan zdrowia. Natomiast osoby, które pracują w tych instytucjach, a więc przechodziły przez rozmowy kwalifikacyjnej wskazały, iż odpowiadały na dodatkowe pytanie w zakresie: dyspozycyjności (49%), możliwości pracy po godzinach (34%), gotowości do częstych wyjazdów (26%) – to ostatnie pytanie częścię zadawano mężczyznom (31%) niż kobietom (23%). Pozostałe pytania dotyczyły: liczby posiadanych dzieci (12%), planów urodzenia dziecka (5%), kto będzie się opiekował dziećmi po podjęciu pracy (5%) – te pytania zadawano najczęściej kobietom w wieku 35-44 lata. 6% badanych zostało zapytanych o narodowość oraz niepełnosprawność, 9 osób na 3061 badanych zostało zapytanych o religię/wyznanie, 6 osób o orientację seksualną⁵³.

Dodatkowe pytania zadawane w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej

Pytanie	Liczba przypadków
O dyspozycyjność	49%
O możliwość pracy po godzinach	34%
O gotowość do częstych wyjazdów	26%
O liczbę posiadanych dzieci	12%
O plany urodzenia dziecka	5%
O to, kto będzie się opiekował dziećmi po podjęciu pracy	5%
O narodowość i niepełnosprawność	6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przytoczonych badań

Badania pokazały wyraźnie różnice pomiędzy poszczególnymi resortami w zakresie częstotliwości zadawania poszczególnych pytań, a także obszarów o które pytano – były ministerstwa, w których aż 50% osób uczestniczących w rekrutacji spotykało się z dodatkowymi pytaniami.

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami

W ministerstwach badanych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami wyniósł od 0% do 3%. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią 1% ogółu osób zatrudnionych w administracji. Są takie ministerstwa, które w swoich ogłoszeniach o pracę zachęcają osoby z niepełnosprawnościami do kandydowania (w formie zapisu:

⁵² E. Lisowska (red.), *op. cit.*, s. 61.

⁵³ Tamże, str. 64

„Do składania dokumentów zachęcamy również osoby niepełnosprawne”⁵⁴). Jedynie 9 na 17 badanych instytucji deklarowało, iż posiada udogodnienia architektoniczne dla osób z niepełnosprawnościami⁵⁵.

Utrudniony awans kobiet na stanowiska kierownicze wyższego szczebla w administracji

W raporcie Komisji Europejskiej „European Guide. Strategies for improving participation in and awareness of adult learning” z 2012 roku wymieniono trzy rodzaje barier udziału w doksztalaniu się przez osoby dorosłe: bariery strukturalne, sytuacyjne i psychologiczne. Na bariery strukturalne składają się postrzegany przez ewentualnych uczestników brak programów odpowiadających ich potrzebom, nieelastyczne formy kształcenia, brak dostępu do dofinansowania. Bariery sytuacyjne to takie, których każda potencjalna osoba uczestnicząca doświadcza na poziomie indywidualnym: np. konieczność sprawowania opieki nad dziećmi i osobami zależnymi. Bariery psychologiczne to przede wszystkim złe doświadczenia z okresu edukacji, brak zaufania do instytucji szkolących czy wykluczenie społeczne⁵⁶.

Z badań przeprowadzonych w urzędach administracji publicznej wynika, że zdecydowana większość zatrudnionych osób posiadała wykształcenie wyższe magisterskie. Jednakże uzupełnianie i aktualizowanie wiedzy przez te osoby jest niezbędne, ponieważ to na nich spoczywa odpowiedzialność za przygotowywanie i wdrażanie m.in. nowych rozwiązań legislacyjnych. W instytucjach, które wzięły udział w badaniu, znaczna część osób pracujących korzystała z różnych form kształcenia. Mimo że w ogólnej liczbie osób zatrudnionych więcej było kobiet (62% – stan na koniec 2011 roku), w kształceniu brało udział więcej mężczyzn niż kobiet.

Uczestnicy szkoleń jako odsetek zatrudnionych w administracji centralnej w poszczególnych kohortach wiekowych według płci (%)⁵⁷

Wiek	Kobiety	Mężczyźni
Do 34 lat	68	78
35-44 lata	69	98
45-54 lata	63	88
55+ lat	48	47

Jak widać z powyższego zestawienia, występuje zależność pomiędzy wiekiem i płcią, a liczbą osób szkolących się. Najmniej doksztalało się osób w wieku powyżej 55. roku życia i w tym przedziale wiekowym odsetek doksztalających się kobiet i mężczyzn był praktycznie taki sam. Natomiast w młodszych grupach wiekowych zdecydowanie częściej szkolili się mężczyźni.

To, czy dana osoba będzie mogła wziąć udział w szkoleniu, zależy od możliwości czasowych i zgody pracodawcy/pracodawcy. Może zostać na takie szkolenie oddelegowana przez pracodawczynię/pracodawcę bądź też zostać do udziału w nim zachęcona, ewentualnie otrzymać zgodę na szkolenie w czasie pracy. Część jednostek oferowała pokrycie kosztów szkoleń zewnętrznych, część udzielała zgód, urlopów oraz zwolnień. Rzadko stosowany był mentoring jako forma wsparcia w wyborze i realizacji ścieżki kariery.

⁵⁴ <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8089/1/1/DPS-2.doc> (dostęp: 30.05.2013 r.)

⁵⁵ E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji publicznej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012, str. 148*

⁵⁶ Tamże, s. 98-99.

⁵⁷ Tamże, s. 113.

Z opinii osób zatrudnionych w urzędach centralnych wynika, że:

■ „Młodszy pracownicy (w wieku do 34 lat i 35-44 lat) rzadziej korzystali z pokrycia kosztów kształcenia niż starsi, ale mniej więcej w tym samym stopniu kobiety i mężczyźni. Wśród starszych pracowników (powyżej 45 lat) odsetek tych, którym zawsze pokrywano koszty, był zdecydowanie wyższy, przy czym kobiet zdecydowanie niższy niż mężczyzn.

■ Kobiety nieco rzadziej uzyskiwały zgodę, urlop, zwolnienie na kształcenie się, co jest szczególnie widoczne wśród najmłodszych pracowników: kilkuprocentowa różnica między kobietami i mężczyznami w wieku do 34 lat. Częściej też nie otrzymywały mentoringu, co wyraźnie było widoczne wśród osób w grupach wiekowych 45-54 i powyżej 55 lat – odpowiednio 63% i 53% kobiet w tych kategoriach wiekowych nie miało do czynienia z mentoringiem, gdy równocześnie brak mentoringu był udziałem odpowiednio 55% i 42% mężczyzn, a zatem różnice sięgały ok. 10%. Brak równego traktowaniu ze względu na płeć w wysyłaniu na szkolenia, których ukończenie daje certyfikat, jest odczuwane silniej przez kobiety bez względu na wiek; różnice te najbardziej były widoczne wśród pracowników mających powyżej 55 lat”⁵⁸.

Jak wynika z poniższej tabeli – zarówno w kursach wewnętrznych, jak i zewnętrznych finansowanych przez zakład pracy – częściej brali udział mężczyźni niż kobiety. Natomiast w dofinansowanych studiach licencjackich, magisterskich i podyplomowych częściej uczestniczyły kobiety (warto jednak zauważyć, że ta forma kształcenia jest w ogóle rzadko wybierana przez osoby zatrudnione w administracji). Jeśli chodzi o kursy językowe – ta forma była najbardziej popularna wśród osób do 34. roku życia, a z jej dofinansowania korzystały w większej mierze kobiety.

Badani pracownicy administracji centralnej według płci i wieku oraz form doksztalania, w których uczestniczyli w ciągu ostatnich 3 lat, finansowanych przez zakład pracy (w %) ⁵⁹

	do 34 lat		35-44 lat		45-54 lat		55+ lat	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Szkolenia, kursy wewnętrzne	72,4	70,5	75,5	70,8	75,4	78,6	69,5	74,1
Szkolenia, kursy zewnętrzne	73,2	71,1	74,7	68,5	73,1	69,5	70,1	64,0
Studia licencjackie lub magisterskie	1,8	3,0	0,8	3,3	0,8	2,8	1,9	1,3
Studia podyplomowe	10,9	14,5	10,4	9,7	3,1	8,1	1,9	1,3
Studia doktoranckie	2,9	1,1	0,8	1,0	0,8	-	0,7	0,4
Kursy językowe	49,8	55,9	48,9	43,5	40,8	40,7	24,0	31,1
W żadnych	10,7	7,3	10,0	8,2	10,8	7,0	9,1	7,0
Liczba badanych (N=100)	475	937	241	607	130	285	154	228

Jak pokazują dane z badań, nie wystąpiły zasadnicze różnice w uczestnictwie w formach kształcenia finansowanych samodzielnie przez osoby zatrudnione⁶⁰. Jednocześnie zapytane/zapytani o poczucie pomijania przy szkoleniach wynikające z płci – takie poczucie częściej miały kobiety. W tym szczególnie kobiety powyżej 55. roku życia (14% wskazań u kobiet, 2% wskazań u mężczyzn z tej grupy wiekowej)⁶¹.

⁵⁸ E. Lisowska (red.), *op. cit.*, s. 112-113.

⁵⁹ Tamże, s. 115-116.

⁶⁰ Tamże, s. 116.

⁶¹ Tamże, s. 117.

Dostęp do awansów na stanowiska kierownicze w instytucjach centralnych jest (niestety) książkowym przykładem nierówności, jakich doświadczają kobiety na rynku pracy. Jak widać z danych dotyczących doksztalcenia się – kobiety i mężczyźni posiadali podobny poziom wykształcenia i podobnie często brały/brali udział w szkoleniach. Mimo to na stanowiskach kierowniczych pracowało 8% kobiet z ogółu zatrudnionych, 54% – na pozostałych stanowiskach. 8% ogółu zatrudnionych mężczyzn sprawowało funkcje kierownicze, 31% pracowało na pozostałych stanowiskach. Po przeliczeniu okazuje się, że tylko 12,9% zatrudnionych kobiet i aż 19,7% zatrudnionych mężczyzn pracuje na stanowiskach kierowniczych⁶². Dodatkowo „w 11 ministerstwach kobiety zajmowały stanowiska kierownicze zaliczane do najwyższych (minister, wiceminister, sekretarz stanu). W sumie 20 kobiet (na 8980 zatrudnionych w badanych instytucjach administracji rządowej) i 80 mężczyzn (na 5529 zatrudnionych) zajmowało takie pozycje”⁶³.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Badanie dotyczące różnic w wynagrodzeniach przeprowadzone w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” jest reprezentatywne zaledwie dla dziewięciu ministerstw (z 17 badanych). W pozostałych instytucjach płace nie są monitorowane ze względu na płęć przedstawiono dane, które budziły zastrzeżenia co do ich prawidłowości.

Z przedstawionych danych wynikało, że:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn przybierało wartości z przedziału 5114-8193 zł, a kobiet z przedziału 4203-7002 zł,
- wystąpiły ministerstwa, w których kobiety na stanowiskach administracyjnych zarabiały tyle samo co mężczyźni, a na stanowiskach kierowniczych 83% tego co mężczyźni, natomiast ogółem kobiety zarabiały od 82 do 99% tego co mężczyźni,
- w każdym z badanych ministerstw oprócz zapłaty za pracę obowiązywały świadczenia dodatkowe, tzw. benefity, na stanowiskach kierowniczych najczęściej były to: telefon komórkowy, laptop, miejsce parkingowe; na stanowiskach szeregowych: dofinansowanie wypoczynku, laptop i miejsce parkingowe – z tych świadczeń dodatkowych korzystały zarówno kobiety, jak i mężczyźni,
- dofinansowanie zajęć rekreacyjno-sportowych było częstsze (11 ministerstw) niż dofinansowanie do kosztów opieki nad dziećmi (tylko 3 ministerstwa).

Osoby zatrudnione w administracji centralnej zapytano również o wpływ poszczególnych cech demograficzno-społecznych na wysokość zarobków. Jak wynika z przeprowadzonego badania, zdaniem osób, które wzięły udział w badaniu, największy wpływ na wysokość wynagrodzeń ma przede wszystkim wiek, a następnie płęć. Warto zwrócić uwagę, że kategoria płęć była znacznie częściej (w niektórych grupach wiekowych nawet czterokrotnie częściej) wskazywana przez kobiety, co można tłumaczyć przede wszystkim ich osobistym doświadczeniem związanym z uwzględnieniem tej przesłanki przy ustalaniu wysokości zarobków. Rozkład odpowiedzi znajduje się w poniższej tabeli.

⁶² Tamże, s. 117.

⁶³ Tamże, s. 117.

Osoby zatrudnione w administracji rządowej według płęć i wieku oraz odpowiedzi na pytanie, czy cechy demograficzno-społeczne mają wpływ na wysokość zarobków (% odpowiedzi „tak”)⁶⁴

Badane cechy	Płęć			Wiek w latach							
	ogółem	M	K	do 34 lat		35-44 lat		45-54 lat		55+ lat	
				M	K	M	K	M	K	M	K
Wiek	35	32	36	37	36	25	29	27	36	32	48
Płęć	29	13	37	15	37	17	39	9	38	3	36
Niepełnosprawność	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	5
Orientacja seksualna	2	2	1	2	2	3	1	4	1	1	2
Narodowość	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2
Wyznanie	1	2	1	2	1	2	-	4	1	-	3
Żadne	55	63	51	58	50	68	54	71	51	66	47
Ogółem Liczba badanych N=100	3061	1003	2058	475	937	241	607	130	285	154	228

Brak wsparcia pracowników/pracownic w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych

Harmonijne łączenie życia zawodowego i rodzinnego jest istotne dla zrównoważonego rozwoju społecznego, gdyż nie tylko sprzyja wzrostowi zadowolenia ludzi z poziomu i jakości życia, ale również ma wpływ na wzrost dzietności. Wśród osób zatrudnionych w administracji publicznej, które wzięły udział w badaniu, reprezentowane były następujące grupy: 18% mężczyzn i 23% kobiet spośród pracujących w badanych instytucjach, częściej osoby do 34. roku życia, rzadziej po 45. roku życia (72% mężczyzn i 76% kobiet badanych było w wieku do 45. roku życia). badanych kobiet i ¼ mężczyzn spośród badanych mieszkało z partnerami/kami, 35% miało dzieci⁶⁵.

Osoby biorące udział w badaniu

Wiek	Kobiety	Mężczyźni
Do 45. roku życia	76%	72%
Po 45. roku życia	24%	28%
% ogółu zatrudnionych	23%	18%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przytoczonych badań.

- 63% spośród osób do 35. roku życia miało dzieci w wieku 0-3 lata, 30% w wieku 4-6 lat. Wśród osób w wieku 35-44 lata 69% osób było rodzicami, w tym w zdecydowanej większości dwójki dzieci. ¼ osób miała dziecko w wieku 0-3 lata, zdecydowana większość w tej grupie wiekowej – dzieci w wieku 7-14 lat.
- Wśród osób w wieku 45-55 lat 79% osób było rodzicami, głównie dzieci w wieku 15 lat i więcej. W przedziale wiekowym 55 lat i więcej 84% miało dzieci, w zdecydowanej większości powyżej 15. roku życia.
- W trakcie badań sprawdzano, w jakim stopniu obowiązki zawodowe utrudniały opiekę nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami zależnymi. Jeśli chodzi o dzieci – osób do 34 lat i osób w wieku

⁶⁴ Tamże, s. 138.

⁶⁵ Tamże, s. 78.

35-44 lata zadeklarowało taką trudność.

■ 25% mężczyzn i 30% kobiet spośród ogółu badanych osób posiadających dzieci deklarowało, że ma trudność z godzeniem pracy z opieką nad dzieckiem bardzo często oraz dość często. Raczej rzadko doświadczało tego około 44% osób obojga płci, a nigdy 28% mężczyzn i 22% kobiet.

„Trudności łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi dotyczą głównie osób w wieku do 34 lat oraz 35-44 lat (odpowiednio 32% oraz 36% wybrało odpowiedź „bardzo często” i „dość często”), a jednocześnie kategoria „nigdy” została wybrana przez co piątą osobę w najmłodszym wieku oraz jedynie przez 13% respondentów w wieku 35-44 lat. W kolejnych grupach wieku udział osób, które odpowiedziały „nigdy” wzrastał odpowiednio do 39% i 51%. Ta informacja o nasileniu konfliktu między pracą zawodową a obowiązkami opieki nad dziećmi jest zgodna z informacją o liczbie i wieku dzieci w zależności od wieku respondentów”⁶⁶.

Jeśli chodzi o opiekę nad osobami starszymi – dość i bardzo częste trudności w zakresie łączenia jej z pracą deklarowało 14% osób obojga płci, bardzo częste – 3%. 14% respondentów deklarowało także bardzo i dość częste trudności w godzeniu pracy z opieką nad innymi osobami zależnymi.

„O nasileniu konfliktu między pracą zawodową a zobowiązaniami rodzinnymi świadczy fakt, że 39% respondentów deklarowało, iż przynajmniej kilka razy w miesiącu czas przeznaczony na pracę zawodową utrudnia im wywiązywanie się z obowiązków rodzinnych, przy czym dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn (14% odczuwa to aż kilka razy w tygodniu, co czwarta osoba – kilka razy w miesiącu). Nie ma też różnic według płci w deklaracjach, iż taka sytuacja nigdy nie występuje (17%) bądź zdarza się «rzadziej niż kilka razy do roku» (14-16%)”⁶⁷.

Osoby badane zostały zapytane również o to, jakie rozwiązania na rzecz łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym są stosowane w ich miejscu pracy. Z odpowiedzi w badaniach wynika, że najczęściej stosowane jest organizowanie bądź dofinansowanie wypoczynku dzieci, a następnie indywidualny rozkład czasu pracy, ruchomy czas pracy, telepraca, a także możliwość pracy na część etatu zamiast urlopu wychowawczego. W 6 jednostkach rodzice mieli także dostęp do pokoju dla rodziców z dziećmi. Jednocześnie wśród rozwiązań najbardziej pożądanym wymieniano ruchomy czas pracy, zadaniowy czas pracy, indywidualne konta czasu pracy, telepracę, przedszkole i żłobek. Odpowiedzi kobiet i mężczyzn na te pytania były zgodne.

Badani pracownicy według deklarowanych rozwiązań na rzecz łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym stosowanych w miejscu pracy⁶⁸

Rozwiązania ułatwiające łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym/ rodzinnym	Czy są rozwiązania?		Czego najbardziej brakuje?	
	Liczba wskazań	Odsetek wskazań	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Żłobek	1	0	652	21
Przedszkole	4	0	786	26
Dofinansowanie do opieki nad dziećmi	430	14	556	18
Organizowanie lub dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników	2364	77	136	4

⁶⁶ Tamże, s. 80.

⁶⁷ Tamże, s. 84.

⁶⁸ Tamże, s. 87.

Rozwiązania ułatwiające łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym/ rodzinnym	Czy są rozwiązania?		Czego najbardziej brakuje?	
	Liczba wskazań	Odsetek wskazań	Liczba wskazań	Odsetek wskazań
Pokój dla matek/ojców z dziećmi	670	22	152	5
Zadaniowy czas pracy	206	7	1056	34
Indywidualny rozkład czasu pracy	1147	37	849	28
Ruchomy czas pracy	800	26	1352	44
Część etatu zamiast urlopu wychowawczego	658	21	231	8
Indywidualne konta czasu pracy	210	7	659	22
Telepraca	799	26	686	22
Rozwiązania wspomagające w opiece nad niepełnosprawnymi/niedolężnymi członkami rodziny	57	2	319	10
Żadne z powyższych	206	7	661	22
Liczba respondentów	3061	-	3061	-

Wykluczenie cyfrowe⁶⁹

Wykluczenie cyfrowe (z ang. digital divide) można zdefiniować jako ograniczenie dostępu lub braku dostępu do informacji czy usług świadczonych drogą elektroniczną (z wykorzystaniem Internetu). Wykluczenie cyfrowe w największym stopniu dotyczy osób, które z racji pozostawania w określonej sytuacji nie mogą lub nie potrafią skorzystać z tego typu usług.

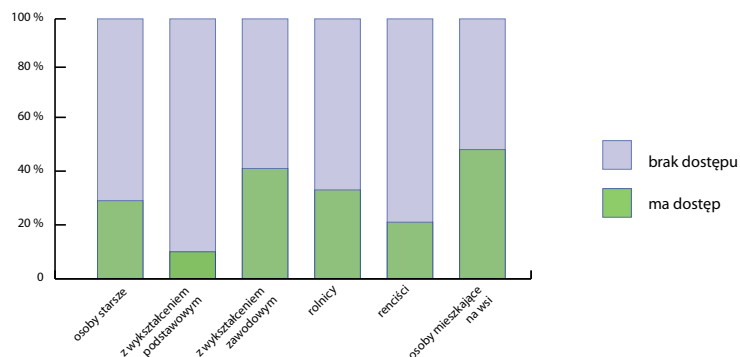
Według Diagnozy społecznej 2011⁷⁰ 60,7% Polaków i Polek w wieku powyżej 16 lat ma dostęp do Internetu i np. w porównaniu do 2007 roku znacznie więcej osób korzysta z Internetu w domu (60,7% do 41,8% w 2005 roku). Jasno rysują się także grupy, które mają utrudniony dostęp do Internetu:

- osoby starsze (tylko 29,2% osób w wieku 60-64 lata ma dostęp do Internetu, zaś powyżej 65. roku życia 10,6%),
- osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym (odpowiednio 10,2 i 41,7% tych osób ma dostęp),
- rolnicy (33% korzysta), renciści (21,6%), emeryci (19,7%),
- osoby mieszkające na wsi (48% mieszkańców korzysta).

Patrząc na te dane, warto rozważyć, do jakich usług oferowanych przez administrację publiczną nie mają w związku z tym dostępu wyżej wymienione grupy. Będą one miały przede wszystkim mniejszy dostęp do informacji – osoby zamieszkujące poza Warszawą i nie mające osobistego dostępu do urzędów centralnych informacje na ich temat mogą zdobyć głównie w Internecie. Dodatkowo utrudniona będzie dla nich możliwość załatwienia spraw przy użyciu Elektronicznej Skrzynki Podawczej, skorzystanie z której wymaga posiadania dostępu do Internetu oraz kwalifikowanego podpisu elektronicznego, który umożliwiła certyfikowanie przesłanych dokumentów. W przypadku konieczności osobistego stawiennictwa w urzędzie, osoba, która nie ma dostępu do Internetu, będzie miała mniejszą możliwość przygotowania się do takiej wizyty poprzez np. sprawdzenie, w którym wydziale może załatwić swoją sprawę bądź jaka jest procedura i wymagane formularze.

⁶⁹ Punkt opracowany na podstawie artykułu: A. Soboń-Smyk, Wykluczenie cyfrowe w Polsce <http://civicedia.ngo.pl/wiadomosc/439524.html> (dostęp z dnia 31.05.2013 r.)

⁷⁰ Diagnoza Społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków, red. J. Czapirski, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011.



Źródło: A. Soboń-Smyk, Wykluczenie cyfrowe w Polsce <http://civicpedia.ngo.pl/wiadomosc/439524.html> (dostęp z dnia 31.05.2013 r.)

Dyskryminacja osób starszych

Dyskryminacja osób starszych w administracji publicznej jest zauważalna w kilku wymiarach. Są to przede wszystkim:

- Dostęp do awansów – osoby powyżej 55. roku życia rzadko awansują, prawdopodobnie będąc uznanymi za „doczekujące do emerytury” zamiast za osoby o największym doświadczeniu, które mogłyby być docenione i wykorzystane przez pracodawców/czynię⁷¹.
- Pomijanie w szkoleniach – w tym szczególnie kobiety powyżej 55. roku życia (14% wskazań u kobiet, 2% wskazań u mężczyzn z tej grupy wiekowej)⁷².
- Zarobki – 1/3 kobiet i mężczyzn uważa, że wiek ma wpływ na wysokość zarobków⁷³.
- Dostęp osób starszych do urzędów – 9 na 17 urzędów deklaruowało, że posiada ułatwienia architektoniczne dla osób z niepełnosprawnościami. Z ułatwień takich korzystają często również osoby starsze, które miewają trudności z poruszaniem się.
- Osoby starsze są grupą, której często dotyka wykluczenie cyfrowe (szczegółowe informacje przedstawiono we wcześniejszej części rozdziału).

Ograniczenia w korzystaniu z urzędów przez cudzoziemców.

Jako że brakuje szczegółowych badań ilościowych na temat dyskryminacji doświadczanej przez migrantki/migrantów w polskich urzędach, na potrzeby niniejszej publikacji zostały jedynie zidentyfikowane potencjalne trudności i bariery oparte na podstawie dostępnych badań jakościowych.

Według danych działów kadr, administracja rządowa nie zatrudnia cudzoziemców, co wynika z ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁷⁴. Cudzoziemcy natomiast mają wiele kontaktów z urzędami, dotyczących m.in. legalizowania pobytu, załatwiania sprawy związanych z mieszkaniem, uzyska-

⁷¹ E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji publicznej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012, str. 118

⁷² Tamże, str. 117

⁷³ Tamże, str. 40

⁷⁴ Tamże, s. 172.

niem pomocy społecznej itd. Z doświadczeń Stowarzyszenia Interwencji Prawnej wynika, iż kontakt z urzędami jest dla cudzoziemek/cudzoziemców frustrującym doświadczeniem, gdyż ich prawa niezawsze są respektowane i czują się traktowane/traktowani jak obywatelki/obywatele „drugiej kategorii”. Sytuację utrudnia fakt, iż cudzoziemcki/cudzoziemcy najczęściej słabo znają język polski oraz przysługujące im prawa⁷⁵.

Cytowane powyżej Stowarzyszenie Interwencji Prawnej przeprowadziło badanie potrzeb szkoleniowych w zakresie pracy z cudzoziemcami/kami w warszawskich urzędach dzielnic, w ośrodkach pomocy społecznej oraz wydziałach spraw społecznych i zdrowia oraz badanie dotyczące przygotowania polskich urzędów do obsługi cudzoziemców. Z badań tych wynika, że urzędnicy/urzędniczki wskazują na następujące trudności związane z kontaktem z nimi:

- Problemy w komunikacji pomiędzy pracownikiem socjalnym a cudzoziemcem/cudzoziemką, wynikające przede wszystkim z niedostatecznej znajomości języków obcych – o ile językiem angielskim posługuje się pewna grupa osób zatrudnionych w urzędach, to język rosyjski, którym włada znaczna część cudzoziemców przybywających do Polski jest praktycznie nieznaną⁷⁶.
- Niedostateczne przygotowanie kulturowe osób zajmujących się obsługą cudzoziemców – wiedza taka jest bardzo rzadko wymagana w procesie rekrutacji na dane stanowisko, praktycznie nie istnieje także oferta szkoleń w tym zakresie dla osób zatrudnionych w administracji⁷⁷.
- Brak dokumentów ze strony cudzoziemców (dotyczy głównie załączników do składanych wniosków).
- Brak podstawowej wiedzy, dotyczącej świadczeń ze strony cudzoziemców (rodzajów świadczeń i ich wysokości).
- Trudności z określeniem przez pracownika statusu prawnego cudzoziemców i przysługujących im w związku z tym świadczeń.
- Roszczeniowość cudzoziemców⁷⁸.

Analiza powyższych zagadnień pozwala stworzyć listę czynników wpływających na nierówne traktowanie cudzoziemców/cudzoziemek w urzędach:

- Brak znajomości języka polskiego oraz brak dokumentacji potrzebnej do załatwienia poszczególnych spraw dostępnych w języku ojczystym imigrantki/imigranta (w tym brak przetłumaczonych aktów prawnych oraz asysty w zrozumieniu ich zapisów).
- Niewystarczająca znajomość przepisów prawa przez urzędnicy/urzędniczki, a co za tym idzie – trudność w zgodnym z prawem załatwianiu spraw.
- Trudności w porozumieniu się (językowe), a także zrozumieniu podejścia obu stron (różnice kulturowe).

⁷⁵ K. Wencel, *Prawa cudzoziemców w postępowaniu przed organami administracji publicznej*, <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-409-prawa-cudzoziemca-w-administracji.pdf> (dostęp z dnia 31.05.2013 r.)

⁷⁶ Por. W. Klaus, *Przygotowanie polskich urzędów do obsługi cudzoziemców*, [w:] W. Klaus (red.), *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2010, s. 46

⁷⁷ Tamże, s. 48.

⁷⁸ R. Baczyński-Sielaczek, *Raport z badania potrzeb szkoleniowych pracowników socjalnych Ośrodków Pomocy Społecznej i Wydziałów Spraw Społecznych i Zdrowia Urzędów Dzielnic m.st. Warszawy w zakresie pracy z cudzoziemcami*, s. 7 <http://interwencjaprawna.pl/docs/ARE-312-potrzeby-szkoleniowe-OPS-i-WSSIz.pdf> (dostęp z dnia 31.05.2013 r.).



Rozdział IV. Jak przeciwdziałać nierównemu traktowaniu?

Michał Pawłęga, Ewa Rutkowska

W rozdziale przedstawione zostały najważniejsze informacje dotyczące rozpoznawania zjawisk mobbingu i różnych przejawów dyskryminacji w zróżnicowanych sytuacjach związanych z pracą urzędów. Prezentuje on także korzyści, które można osiągnąć wprowadzając rozwiązania w zakresie równego traktowania, a także przykłady dobrych praktyk w tym zakresie, odnoszące się do specyfiki pracy administracji rządowej.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ WIEDZIEĆ:

- jakie są różnice pomiędzy dyskryminacją i mobbingiem,
- jakie korzyści społeczne i ekonomiczne przynosi przestrzeganie zasady równego traktowania,
- w jaki sposób można przeciwdziałać nierównemu traktowaniu w praktyce urzędowej.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ UMIEĆ:

- stwierdzić, czy w określonej sytuacji doszło do naruszenia zasady równego traktowania oraz w jakiej formie,
- wskazać przykładowe rozwiązania w zakresie równego traktowania, możliwe do zastosowania w urzędzie w którym pracujesz.

Rozpoznawanie występowania nierównego traktowania

Michał Pawłęga

Przed rozważeniem, czy w określonej sytuacji doszło do naruszenia zasady równego traktowania, rekomendujemy zapoznanie się z podstawowymi pojęciami dotyczącymi tego zagadnienia, zawartymi w rozdziale Główne pojęcia z zakresu równego traktowania w szczególności zaś definicjami dyskryminacji i mobbingu. Ich znajomość i odniesienie do badanego zjawiska pozwoli łatwo określić, czy narusza ono zasadę równego traktowania.

Mobbing czy dyskryminacja?

Przy rozważaniu sytuacji dotyczących nierównego traktowania w zatrudnieniu warto zauważyć, że nie każda z nich stanowi dyskryminację. W wielu przypadkach nierównego traktowania, które nie były związane z gorszym traktowaniem na skutek przynależności danej osoby/grupy do grupy podlegającej ochronie (w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy), będziemy mieć do czynienia z mobbingiem. By lepiej przygotować czytelniczki i czytelników do rozpoznawania zjawisk dyskryminacji oraz mobbingu w poniższej tabeli przedstawione zostały porównawcze informacje na temat tych zjawisk.

Dyskryminacja	Mobbing
Wiąże się z gorszym traktowaniem na skutek przynależności do danej grupy podlegającej ochronie	Nierówne traktowanie nie jest związane z przynależnością do danej grupy podlegającej ochronie (przesłanki prawnie chronionej).
W przypadku postępowania przed sądem obowiązek uprawdopodobnienia, że dana osoba jest odmiennie traktowana od innych zatrudnionych (tzw. przeniesienie ciężaru dowodu winy).	W przypadku postępowania przed sądem konieczność udowodnienia występowania mobbingu.
Może mieć charakter jednorazowy.	Jest działaniem uporczywym, długotrwałym.
Ochrona przed dyskryminacją zagwarantowana w Kodeksie pracy dotyczy także procesu rekrutacji.	Ochrona przed mobbingiem zagwarantowana w Kodeksie pracy nie dotyczy procesu rekrutacji.

Niektóre z sytuacji dyskryminacji będą łatwe do rozpoznania, inne zaś będą wymagać głębszej analizy związanych z nimi zjawisk, w szczególności jeżeli jest to dyskryminacja pośrednia, dyskryminacja przez asumpcję oraz dyskryminacja przez asocjacje. W przypadku dyskryminacji bezpośredniej, jej stwierdzenie w większości sytuacji będzie znacznie łatwiejsze.

Rozpoznawanie dyskryminacji

Pomocne w rozpoznaniu **dyskryminacji bezpośredniej** może być skorzystanie z tzw. testu „gdyby nie...”. Polega on na zadaniu w odniesieniu do badanej sytuacji pytania odnoszącego się do hipotetycznej sytuacji, uwzględniającej przynależność danej osoby do grupy narażonej na dyskryminację. Przykładowo: w odniesieniu do sytuacji, w której osoba z niepełnosprawnością słuchu, władająca

wyłącznie Polskim Językiem Migowym (PJM)⁷⁹, tj. nie posiadająca umiejętności rozumienia z ruchu warg lub też czytania zapisów na papierze w języku polskim, pragnie skorzystać z usługi świadczonej przez urząd, lecz na skutek braku tłumaczki/tłumacza języka migowego nie może uzyskać koniecznych informacji oraz wypełnić odpowiednich dokumentów, możliwe jest zadanie pytania: „Gdyby osoba ta nie była głucha, czy mogłaby skorzystać z potrzebnej usługi?”. Jeżeli odpowiedź na tak postawione pytanie brzmi: „Tak”, oznacza to, że mamy do czynienia z sytuacją dyskryminacji.

Trudniejsze może być rozpoznanie **dyskryminacji pośredniej**, która często nie jest zjawiskiem tak łatwo dostrzegalnym jak dyskryminacja bezpośrednia. Pomocne może być w takiej sytuacji skorzystanie z tzw. testu „3 pytań”. Polega on na zadaniu w odniesieniu do analizowanej sytuacji następujących pytań:

- Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
- Czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
- Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminującego?

W przypadku uzyskania w odpowiedzi na powyższe pytania co najmniej jednej odpowiedzi negatywnej, należy uznać, że w danej sytuacji doszło do dyskryminacji pośredniej.

Przykład: Instytucja prowadzi nabór na stanowisko urzędnicze, w rekrutacji bierze udział kobieta narodowości polskiej, wyznawczyni Islamu. Jedną z obowiązujących ją reguł religijnych jest zakrywanie włosów, uszu i szyi chustą, zwaną hidżabem. Przyszły pracodawca w trakcie rekrutacji, powołując się na zapis w wewnętrznym kodeksie etyki pracowniczej, weryfikuje czy w przypadku uzyskania zatrudnienia będzie ona, podobnie jak inne pracownice, gotowa do zrezygnowania z noszenia w pracy chusty zakrywającej część głowy – zgodnie z zapisami Kodeksu pracy, w trakcie wykonywania pracy, w szczególności w kontaktach z interesantami, osoby zatrudnione nie mogą nosić nakrycia głowy.

W opisanej sytuacji w pierwszej kolejności należy rozważyć czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel. Wprowadzenie rozwiązania zobowiązującego do rezygnacji w trakcie wykonywania pracy z nakrycia głowy służy przestrzeganiu obowiązujących w Polsce norm kulturowych, mówiących o tym, że w pomieszczeniach zamkniętych nie jest dobrze widziane noszenie nakrycia głowy, ma na celu podniesienie jakości obsługi klienta i nie stoi w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa. Wobec uzyskania pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, należy rozważyć kolejne: czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty winny sposób? Wydaje się, że możliwe jest zapewnienie odpowiedniej jakości obsługi klientów (interesantów) w inny sposób niż kategoryczne zastrzeżenie konieczności rezygnacji z nakrycia głowy w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych – pozostawanie w nakryciu głowy mającym charakter wymogu religijnego (a nie np. związanego z chęcią zapewnienia przez zainteresowaną osobę eleganckiego wyglądu) nie wpływa znacząco na jakość obsługi. Możliwe jest bowiem zapewnienie odpowiedniej jakości obsługi w inny sposób, np. poprzez zastrzeżenie, że religijne nakrycie głowy musi być schludne, czyste czy dopasowane kolorystycznie do pozostałej części ubioru. Wobec uzyskania pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, należy stwierdzić, że w opisanej sytuacji środki mające służyć podniesieniu jakości obsługi klientów nie są odpowiednie oraz konieczne, gdyż cel mógłby zostać osiągnięty w inny sposób.

⁷⁹ [Przyp. aut.] PJM – język naturalny, którym posługują się w Polsce osoby głuche. PJM jest w Polsce pierwszym językiem dzieci, których obydwoje rodzice są głusi. Jest powiązany z Francuskim Językiem Migowym. Język ten wykorzystuje alfabet manualny, jest językiem o własnej, odmiennej od polskiej, strukturze gramatycznej i nie posiada on możliwości wyrażenia go dźwiękiem.

Czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania?

Jako podsumowanie tej części proponujemy ćwiczenie⁸⁰. Poniżej przedstawionych zostało kilka hipotetycznych sytuacji, które mogłyby zdarzyć się w środowisku pracy. Proszę rozważyć, czy doszło w opisanych zdarzeniach do naruszenia zasady równego traktowania, a jeżeli tak – jaka jest forma tego naruszenia (dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, przez asunpcję, przez asocjację, mobbing) oraz ze względu na jaką przesłankę? Odpowiedzi można znaleźć na końcu rozdziału.

Stołówka w urzędzie

Agnieszka pracowała jako kucharka w stołówce jednego z urzędów. Jest ona pochodzenia romskiego, nie ma ciemnej karnacji i jest blondynką, więc nie wygląda jak osoba stereotypowo postrzegana jako Romka. Pracodawca nie wiedział o jej pochodzeniu. Kobieta w trakcie jednej z prywatnych rozmów z koleżanką z pracy otwarcie powiedziała o swoim pochodzeniu. Wkrótce pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia, uznając, iż dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych spóźniając się do pracy dwa razy w ciągu ostatniego miesiąca. Zdarzało się że inni pracownicy także spóźniali się do pracy. Do tej pory nikt inny nie został zwolniony z tego powodu.

„Marsz Równości”

Paweł, mimo że sam jest osobą identyfikującą się jako osoba heteroseksualna, postanowił uczestniczyć w tegorocznym „Marszu Równości” – demonstracji zorganizowanej przez środowisko osób homoseksualnych, której celem było zwrócenie uwagi społeczeństwa na problemy, z jakimi borykają się osoby LGBT w Polsce. Transmisję z demonstracji, którą emitowała lokalna telewizja obejrzał właściciel osiedlowego sklepu spożywczego, rozpoznając w prezentowanym materiale Pawła, który jest jego wieloletnim klientem. Następnego dnia po transmisji odmówił obsługi Pawła, swoją decyzję uzasadniając komentarzem: „Dewiantów nie obsługujemy”.

Szkolenia pracownicze

Dorota była zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prawniczki w dziale prawnym. Wyjeżdżała na szkolenia, otrzymywała premie, pracodawca był bardzo zadowolony z jej pracy. W październiku poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży i przedstawiła stosowne zaświadczenie lekarskie. W listopadzie odbywały się w dwóch terminach szkolenia, w których chciała wziąć udział w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Pracodawca nie skierował jej na szkolenie, uzasadniając to spodziewaną przerwą w pracy związaną z urodzeniem dziecka, skierował natomiast na nie cztery inne osoby.

Niedostępność budynku

Artur w odpowiedzi na ogłoszenie w prasie dotyczące naboru pracownika na stanowisko pracownika księgowości, zgłosił swoją kandydaturę. Artur jest osobą niepełnosprawną, poruszającą się na wózku inwalidzkim. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na którą go zaproszono, pracodawca poinformował go, iż w związku z faktem, że porusza się on na wózku inwalidzkim, a obiekt, w którym mieści się dział księgowości, znajduje się na pierwszym piętrze bez windy, nie może go zatrudnić, mimo że posiada on odpowiednie kwalifikacje na dane stanowisko. Artur podniósł zarzut dyskryminacji, powołując się na

⁸⁰ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Materiały do szkoleń dla kadry administracji publicznej w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2012.*

okoliczność, iż biura firmy znajdują się również na parterze w tym samym budynku, w którym znajduje się dział księgowości, a pracodawca nie wykazał inicjatywy przeorganizowania biura w ten sposób, aby dział księgowości przenieść na parter. Wówczas pracodawca niewielkim nakładem pracy, umożliwiłby mu podjęcie zatrudnienia.

Dodatkowe kwalifikacje

Alina pracuje w firmie X jako radczyni prawna (radca prawny) już od dwóch lat i zarabia 5000 zł miesięcznie. Widelki płacowe wynagrodzenia miesięcznego dla tego stanowiska w firmie X wynoszą od 4500 do 6500 zł. Miesiąc temu zatrudniono na takie same stanowiska dwie nowe osoby, które wykonują pracę analogiczną. Obydwie osoby zarabiają po 6200 zł. Pracodawca tłumaczy to wyższymi kwalifikacjami nowo przyjętych pracowników. Alina kwestionuje uzasadnienie pracodawcy, twierdząc, iż dodatkowe kwalifikacje w postaci licencjatu z zarządzania bądź uzyskanego certyfikatu potwierdzającego biegłą znajomość języka niemieckiego nie mają znaczenia w odniesieniu do zakresu obowiązków na stanowisku radcy prawnego, które nowe osoby objęły w firmie X.

Rejestracja przez Internet

Władze miasta X, chcąc usprawnić proces zapisywania uczniów do szkół gimnazjalnych na swoim terenie wprowadziły system elektronicznych rejestracji. Polegał on na tym, iż uczeń, chcąc dokonać wyboru szkoły, musiał wejść na specjalnie do tego stworzoną stronę internetową, założyć swój personalny profil zabezpieczony wymyślonym przez siebie hasłem, wypełnić formularz on-line, wysłać go do odbiorcy, a następnie potwierdzić prawdziwość przesłanych danych, klikając w specjalny link zwrotny. W przypadku, gdyby uczeń zapomniał swojego hasła, możliwe było jego odzyskanie poprzez podanie numeru PESEL. Możliwa była także opcja częściowego wypełnienia formularza, zapisania danych i powrotu do dalszego wypełniania formularza w czasie późniejszym. Formularz rejestracyjny zawierał także pole, w które należało „kliknąć”, w przypadku gdy osobą rejestrującą się był obcokrajowiec (obcokrajowcy w Polsce nie mają obowiązku posiadania numeru PESEL). Należy w tym miejscu przypomnieć, że dzieci cudzoziemskie podlegają obowiązkowi szkolnemu na zasadach ogólnych. Tami, uczennica narodowości wietnamskiej, wypełniła częściowo formularz rejestracyjny, zachowała część danych i w czasie późniejszym próbowała dokończyć proces rejestracji. Niestety, zapomniała hasła do swojego profilu. Na stronie internetowej pojawiła się informacja, że może je odzyskać jedynie poprzez podanie numeru PESEL. Tami, jako Wietnamka, nie posiadała numeru PESEL, a tym samym nie udało jej się zarejestrować w systemie.

Korzyści społeczne i ekonomiczne równego traktowania i włączania społecznego

Ewa Rutkowska

Często przyjmuje się, że warunkiem wystarczającym dla zapewnienia równego traktowania jest przyjęcie i wdrożenie odpowiednich regulacji prawnych, gwarantujących ochronę prawną w tym zakresie. Nic bardziej mylnego – oprócz prawa i procedur do spełnienia tego postulatu konieczna jest także **wola aktywnego wprowadzania równości szans i zasad włączania społecznego** oraz zauważanie korzyści wynikających z tego procesu. Polityka równych szans gwarantuje włączanie do rynku pracy grup defaworyzowanych. Z pewnością będą to kobiety, osoby z różnego typu niepełnosprawnościami, być może również reprezentantki/reprezentanci mniejszości narodowych czy etnicznych. Dzięki podniesieniu poziomu aktywności zawodowej tych grup, które w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy, **zmniejszą się nakłady na pomoc społeczną**, co będzie korzyścią o charakterze społecznym i ekonomicznym (korzyści finansowe wynikające z podjęcia przez te osoby aktywności zawodowej) – **zmniejszą się obszary wykluczenia społecznego**, osoby włączane zyskają autonomię na poziomie psychologicznym i niezależność finansową.

W tym konkretnym przypadku można także mówić o **niwelowaniu stereotypów** – np. zachęcając kobiety do większej aktywności na rynku pracy, a tym samym adresując problem segregacji poziomej⁸¹, można sprawić, że przekonanie, iż kobiety nie mogą pracować w zawodach postrzeganych jako „męskie”, zostanie zakwestionowane. Samo zwiększenie liczby kobiet w gremiach decyzyjnych umożliwiłoby skuteczne podważenie stereotypów płciowych, co z pewnością przyczyniłoby się do zmiany społecznej.

Równe traktowanie i procedury włączające osoby należące do grup wykluczonych sprzyjają też zwiększeniu poziomu wiedzy zarówno osób już zatrudnionych, podmiotów oferujących zatrudnienie, jak i ogółu społeczeństwa w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji. Korzyści społeczne są w tej sytuacji oczywiste – pracownicy i pracownice mogą czuć się bezpieczniej, wiedzą, czego dotyczą przepisy oraz jakie są możliwości dochodzenia swoich praw. Pracodawczynie/pracodawcy zaś wiedzą, jakie są koszty nierównego traktowania, więc nawet jeśli nie dostrzegą korzyści wynikających z równości, z pewnością dostrzegą koszty dyskryminacji. A ona się po prostu nie opłaca.

Przy polityce włączania grup niedoreprezentowanych zwraca się często uwagę na korzystanie z talentów, które bez uwzględnienia tej polityki mogłyby pozostać nierozpoznane. „...[R]ozpowszechnia się pogląd, że wiedza, kompetencje i zdolności pracowników są postrzegane jako wartości, które umożliwiają zdobycie i utrzymanie trwałe, a także trudnej do podważenia przewagi konkurencyjnej”⁸². Skuteczne zarządzanie różnorodnością może być zatem źródłem wymiernych korzyści dla organizacji, zaś dla instytucji będzie stworzeniem wzorcowego modelu zarządzania, „dobrej i kreowaniem nowych miejsc pracy, które pomagają zredukować koszty poniesione na przeciwdziałanie bezrobociu. „...[R]ówne traktowanie w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji stanowią fundamentalne wartości, które muszą być bezwzględnie przestrzegane w praktyce zarządzania – wyznaczając tym samym zasady i procedury funkcjonowania każdej organizacji”⁸³. Warto też pamiętać o swoistym metapoziomiu w kontekście rynku pracy i równego traktowania, którym jest kreowanie zasad dobrej kooperacji, wzajemnego poszanowania oraz etycznego zarządzania. Dzięki temu jakość działań instytucji może się zdecydowanie poprawić.

⁸¹ Segregacja pozioma odnosi się do dominacji jednej z płci w zawodach i sektorach gospodarki, uznawanych za „typowo kobiece” (np. pielęgniarstwo, wychowanie przedszkolne, pomoc społeczna) i „typowo męskie” (np. transport drogowy, budownictwo, górnictwo). Warto przy tym zauważyć, że zawody uznawane za „typowo kobiece” są z reguły związane z mniejszym prestiżem społecznym i niższymi wynagrodzeniami.

⁸² W. Walczak, Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, artykuł dostępny on-line: www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/40/id/840.

⁸³ Tamże.

Wprowadzenie zasad równego traktowania to także zbudowanie nowego modelu pracy i wskazanie cech, które będą cenione u pracownic/pracowników. Tym, co również może być przyjęte jako „opłaczalny” element polityki równości, będzie poprawa zdolności adaptacyjnych do zmian gospodarczych zarówno wśród zatrudnianych, jak i zatrudniających. Większa elastyczność, chęć uczenia się, modyfikacji „utartych ścieżek postępowania” mogą przynieść nieoczekiwane efekty w innowacyjnym podejściu do problemów, nad którymi pracujemy.

Myśląc o klientach/klientach urzędu czy instytucji, zachęcamy, aby pamiętać, że mogą być one/oni także przedstawicielami różnych grup mniejszościowych lub w ramach równościowego podejścia mogą potrzebować rozwiązań, które pozwolą im na korzystanie z oferty urzędu. Zatem przy projektach mających na celu aktywizację zawodową osób pochodzenia romskiego, konieczne jest uwzględnienie szczególnych potrzeb tej grupy, tak by cele faktycznie zostały zrealizowane, równość bowiem nie polega na proponowaniu tych samych działań i tych samych nakładów dla grupy polskiej i romskiej, ale na tym, żeby planować działania i środki finansowe dla grupy znajdującej się w trudniejszej sytuacji, tak by finalnie obie grupy znalazły się w możliwie podobnym punkcie. Krótkoterminowe korzyści społeczne są tu klarowne – zaangażowanie grupy wcześniej marginalizowanej, wzrost poziomu wiedzy na temat tej grupy wśród osób oferujących wsparcie – żeby wymienić tylko dwa podstawowe. Jeśli chodzi o korzyści ekonomiczne, to zachodzą one w tym przypadku długoterminowo. W perspektywie kilku bądź nawet kilkunastu lat omówione działanie się „opłaca”, lecz gdyby mierzyć jego wartość w horyzoncie ograniczonym do kilku miesięcy – nie, gdyż zauważenie wynikających z tego postępowania rezultatów wymaga czasu.

Równość i włączanie to także refleksja nad obszarami szczególnie wrażliwymi, czyli takimi, w których któraś z grup znajduje się w trudniejszym położeniu niż inne. Dobrze obrazuje to przykład godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Bez wątpliwości dotyka ona zdecydowanie częściej kobiet niż mężczyzn, co wynika ze zwyczajowego oczekiwania od kobiet gotowości do „balansowania” na styku sfery domowej i zawodowej. Jak pisze profesor Irena Kotowska: „Niezadowolenie z ilości czasu przeznaczanego na życie rodzinne/prywatne jest silniejsze niż niezadowolenie z alokacji czasu na pracę zawodową. (...) [O]kazało się, że życie rodzinne mniej przeszkadza w realizacji zobowiązań zawodowych niż praca zawodowa w wypełnianiu zobowiązań rodzinnych. Ponadto oba syntetyczne mierniki konfliktu między życiem zawodowym i rodziną wskazują na jego większe nasilenie wśród kobiet”⁸⁴.

Wprowadzenie zasad równości nie będzie w tym przypadku polegało na założeniu, że mężczyźni z chęcią odciążą kobiety i zaczną sprawiedliwie dzielić obowiązki, tak by jedna grupa nie była sfrustrowana. To, co w kontekście równości warto zaproponować, to dodatkowe zachęty dla mężczyzn, aby także chcieli poświęcać czas na sferę domową. Jedną z nich jest z pewnością obowiązkowy urlop ojcowski. Innym mechanizmem może być kierowanie elastycznych form zatrudnienia również do mężczyzn, a nie – jak to się w Polsce często dzieje – wyłącznie do kobiet.

Ponownie jest to związane z długofalową strategią, która może przynieść wiele korzyści. Ekonomicznie – na pewno pomoże wzmocnić kobiety na rynku pracy poprzez jasne komunikowanie, że nie tylko one mogą (by nie rzec – powinny) pracować na część etatu i przez to mniej zarabiać. Społecznie – przyczyni się do rozbitcia dotychczasowego układu: „domowa kobieta” i „zawodowy mężczyzna”. Może to także przyczynić się do zwiększenia udziału mężczyzn w pracach domowych i społecznego docenienia wagi tych prac oraz do zwiększenia dzietności⁸⁵.

⁸⁴ I. E. Kotowska, Łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym [w:] E. Lisowska (red.) Polityka różnorodności w administracji publicznej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012, s. 77-78.

⁸⁵ Tamże, por. np. s. 74 i n.

Dobre praktyki w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji

Dorota Bregin, Małgorzata Łojkowska, Ewa Rutkowska

Na kolejnych stronach zaprezentowano informacje o dobrych praktykach związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na różne przesłanki w różnych obszarach działalności urzędu. Przedstawiają one pomysły działań przyczyniających się zarówno do zapewnienia zasady równego traktowania wobec zatrudnionych osób (np. przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji wobec zatrudnionych osób, zarządzanie różnorodnością, stosowanie preferencji dla osób z niepełnosprawnością przy zatrudnieniu), jak i wobec osób korzystających z działań oferowanych przez daną jednostkę/urząd (np. wprowadzaniem przez podmioty publiczne do umów związanych z wynajmowaniem przez nie lokali obowiązku przestrzegania przez najemców zasady równego traktowania wobec klientów korzystających z takiego lokalu, ustanawianiem osób odpowiedzialnych za przestrzeganie zasady równego traktowania w urzędach czy projektowaniem uniwersalnym). Część z nich może być wprost zastosowana w codziennej praktyce instytucji publicznych w Polsce, inne wymagały będą dostosowania ich do specyfiki funkcjonowania danego podmiotu, w tym istniejących ograniczeń prawnych.

Formularze urzędowe

Prawie każda sprawa załatwiana w urzędzie wymaga wypełnienia bądź przedłożenia odpowiednio wypełnionych druków. Takie procedury wydają się być na pierwszy rzut oka oczywiste, jednakże mogą być wykluczające dla części osób korzystających z usług danej instytucji. Przykładowo: wypełnienie i podpisanie stosownych druków może być niemożliwe dla osób niepiśmiennych (z powodu niepełnosprawności kończyn górnych czy niepełnosprawności intelektualnej), osób z dysfunkcjami narządu wzroku lub osób, które nie posługują się zupełnie lub w dostatecznym stopniu językiem polskim.

Zgodnie z art. 79 Kodeksu cywilnego⁸⁶: „Osoba nie mogąca pisać, lecz mogąca czytać, może złożyć oświadczenie woli w formie pisemnej bądź w ten sposób, że uczyni na dokumencie tuszowy odcisk palca, a obok tego odcisku inna osoba wypisze jej imię i nazwisko umieszczając swój podpis, bądź też w ten sposób, że zamiast składającego oświadczenie podpisze się inna osoba, a jej podpis będzie poświadczony przez notariusza lub wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę lub marszałka województwa z zaznaczeniem, że został złożony na życzenie nie mogącego pisać, lecz mogącego czytać”⁸⁷. Tak więc niepiśmienność osoby załatwiającej sprawę w urzędzie nie wyklucza poświadczenia przez nią stosownych dokumentów.

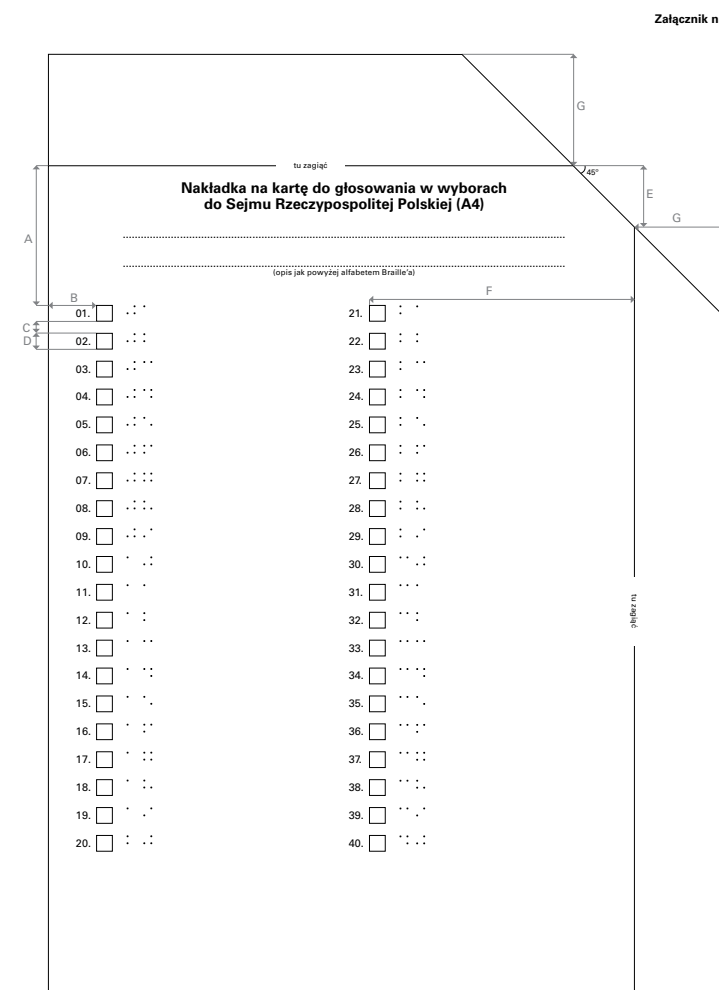
Innym rozwiązaniem może być w takiej sytuacji zastosowanie bezpiecznego podpisu elektronicznego, którego wykorzystanie dopuszcza art. 78 Kodeksu cywilnego. Korzystanie z możliwości użycia bezpiecznego podpisu elektronicznego bez wychodzenia z domu ułatwia także załatwianie spraw urzędowych osobom mającym trudności z poruszaniem się.

Przy projektowaniu i drukowaniu wszelkiego rodzaju formularzy urzędowych należy także pamiętać o potrzebach osób niewidomych i niedowidzących. Część z tych osób posługuje się językiem Braille'a, należy więc uwzględnić zaprojektowanie i druk formularzy w tym języku lub odpowiednich nakładek na wykorzystywane formularze.

⁸⁶Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93 z późn. zm

⁸⁷<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640160093> (dostęp z dnia 22.05.2013 r.).

Przykład nakładki na kartę do głosowania stosowanej podczas wyborów do Sejmu i Senatu Rzeczypospolitej Polskiej w 2011 r



Nakładka formatu A4

A — 50 mm
B — 17 mm
C — 4 mm
D — 6 mm
E — 22 mm

F — 95 mm
G — 40 mm

□ — 6 mm x 6 mm mierzone po zewnętrznej krawędzi kratki, grubość linii 1 pkt

Źródło: Uchwała Państwowej Komisji Wyborczej z dnia 17 sierpnia 2011 r. w sprawie wzorów kart do głosowania oraz nakładek na karty do głosowania sporządzonych w alfabecie Braille'a, w wyborach do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej dla obwodów głosowania utworzonych w kraju.

Innym rozwiązaniem jest udostępnianie treści dokumentów w formie nagrania na płytach CD czy DVD, podawanie wszelkich informacji głosowo, a nie tylko wizualnie (np. ogłaszanie numeru osoby, która powinna podejść do okienka, a nie tylko wyświetlanie go na wyświetlaczach)⁸⁸. Dodatkowym rozwią-

⁸⁸ <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/11524#.UZzYHrVM9ic> (dostęp z dnia 22.05.2013 r.).

zaniem może być przygotowanie odpowiednich nakładek na dokumenty, umożliwiających osobie niewidomej bądź niedowidzącej zidentyfikowanie poszczególnych pól na papierze – takie rozwiązanie stosuje się np. przy głosowaniu w wyborach. Osoby niedowidzące bardzo często mogą samodzielnie przeczytać druk odpowiednio powiększony bądź wydrukowany w kontrastowy sposób (zastosowanie koloru czcionki kontrastującego z kolorem tła, np. żółty druk i czarne tło). Szczegółowe wskazówki dotyczące dostosowania dokumentów do potrzeb osób słabowidzących można znaleźć w publikacji Zasady adaptacji materiałów dydaktycznych do potrzeb osób słabowidzących, wydanej staraniem Biura do spraw Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Warszawskiego. Publikację tę można także pobrać ze strony internetowej Polskiego Związku Niewidomych: http://www.pzn.org.pl/images/stories/dokumenty/zasady_adaptacji/zasady_adaptacji_materialew_dydaktycznych_do_potrzeb_osob_slabowidzacych.pdf (dostęp z dnia 22.05.2013 r.).

W przypadku osób nie posługujących się językiem polskim warto pamiętać, by wszelkie formularze były dostępne w tłumaczeniu na języki najczęściej używane przez cudzoziemców przebywających w Polsce, tj. co najmniej na język angielski i rosyjski, zaś w instytucji powinna być zatrudniona osoba, która w razie potrzeby może przetłumaczyć niezbędne informacje.

<p>(pieczęć organu przyjmującego wniosek) / (stamp of the authority accepting the application) / (печать органа, который принимает заявление)</p>	<table border="1"> <tr> <td>rok / year / год</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> <td> /</td> </tr> <tr> <td colspan="3">mieсяc / month /</td> <td colspan="3">день /</td> <td colspan="3">месеч /</td> <td colspan="3">дзень /</td> </tr> </table>	rok / year / год	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	mieсяc / month /			день /			месеч /			дзень /		
rok / year / год	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/														
mieсяc / month /			день /			месеч /			дзень /															
<p>Przed wypełnieniem wniosku proszę zapoznać się z pouczeniem na stronie 15 i 16. Before filling in the application form, please read the instructions on page 15 i 16. Перед заполнением заявления необходимо ознакомиться с разъяснением на стр. 15 i 16.</p>	<p>(miejsce i data złożenia wniosku) / (place and date of filing the application) / (место и дата подачи заявления)</p>	<p>Fotografia małżonka, w imieniu którego wnioskodawca składa niniejszy wniosek / Photograph of the applicant's spouse on behalf of whom he/she applies / Фотография супруга (и), от имени которого (ой) заявитель подает настоящее заявление (4,5 cm x 3,5 cm)</p>																						

WNIOSEK O NADANIE STATUSU UCHODźCY /
APPLICATION FOR GRANTING THE REFUGEE STATUS /
ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРИЗНАНИИ СТАТУСА БЕЖЕНЦА

Fragment formularza wniosku o nadanie statusu uchodźcy – warto zwrócić uwagę, że jest on przetłumaczony zarówno na język angielski, jak i rosyjski, tj. języki najczęściej używane przez cudzoziemców w Polsce.

Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne

Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy może być realizowane zarówno metodami „miękkimi” (np. poprzez uwrażliwianie kadry zarządzającej i pracownic/pracowników na problem dyskryminacji poprzez organizację odpowiednich szkoleń), jak i poprzez wprowadzanie stosownych procedur i rozwiązań prawnych wewnątrz urzędu.

Wprowadzanie odpowiednich zapisów dotyczących zakazu dyskryminacji i przeciwdziałania dyskryminacji oraz antymobbingowych do wewnętrznych regulaminów i procedur sprawia, że każda osoba,

która doświadcza dyskryminacji czy mobbingu, ma możliwość dochodzenia swoich praw. Dzięki nim możliwe jest ukaranie sprawcy/niewłaściwego nie tylko na podstawie zakazu dyskryminacji zawartego w Kodeksie pracy (a więc poprzez orzeczenie Sądu Pracy), ale także wewnątrz zakładu pracy. Rozwiązanie to znacznie skraca i upraszcza procedurę uzyskania zadośćuczynienia, ma ono także charakter prewencyjny – osoby zatrudnione w miejscu, w którym wprowadzono wymienione procedury otrzymują wyraźny sygnał, iż „w tym zakładzie pracy dyskryminacja oraz mobbing są zabronione i karane”. Jednocześnie w odniesieniu do spraw związanych z mobbingiem, wprowadzenie odpowiednich procedur w tym zakresie stanowi dla pracodawcy obowiązek wynikający z przepisów Kodeksu pracy.

Ważne jest, aby w procedurze zawrzeć: jasny opis sposobu, w jakim należy zgłosić przypadek dyskryminacji czy mobbingu (osobę, której zgłaszany jest przypadek i formę takiego zgłoszenia), opis sposobu rozpatrzenia sprawy (formę i czas), opis możliwych reakcji po rozpatrzeniu sprawy. Przykłady procedur chroniących przed dyskryminacją i mobbingiem można znaleźć w *Załącznikach* znajdujących się w końcowej części publikacji.

Zarządzanie różnorodnością

Zarządzanie różnorodnością stanowi strategię zarządzania personelem opierającą się na przekonaniu, że różnorodność personelu (wszystkie możliwe aspekty, pod względem których ludzie się od siebie różnią i są do siebie podobni) jest jednym z kluczowych zasobów organizacji, który w określonych warunkach może stać się źródłem korzyści biznesowych⁸⁹. Zarządzanie różnorodnością jest strategią, która posiada potencjał do bycia najskuteczniejszym mechanizmem eliminowania dyskryminacji, molestowania i mobbingu w środowisku pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 k.p.) w sposób aktywny i wdrażania odpowiednich mechanizmów w celu zapewnienia miejsca pracy gwarantującego równe traktowanie wszystkim zatrudnionym osobom⁹⁰.

W polskim kontekście społeczno-kulturowym idea zarządzania różnorodnością, w tym wprowadzania tzw. działań wyrównawczych⁹¹ jest jeszcze mało znana wśród pracodawców/pracodawczyń i pracowników/pracowniczek lub też budzi opór i lęk⁹². Jednocześnie jest ona wdrażana głównie w sektorze prywatnym. Przykładem dobrej praktyki w tym zakresie jest zainicjowana w Polsce przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Karta Różnorodności”, stanowiąca pisemne zobowiązanie kierownictwa organizacji do wprowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, a także aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Przyjęcie „Karty Różnorodności” jest dobrowolne, stanowi ono wyraz dbałości organizacji o poszanowanie różnorodności zatrudnionych osób. Kartę przyjęły zarówno przedsiębiorstwa instytucje publiczne, jak i organizacje pozarządowe⁹³.

⁸⁹ G. Kerton, A. Greene, *The dynamics of managing diversity*, Oxford 2005.

⁹⁰ M. Gryszko, *Raport. Zarządzanie różnorodnością w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, s. 11.

⁹¹ „Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 3a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie”.

⁹² Marek Kosycarz, *Dyrektor do spraw Odpowiedzialności Społecznej w polskim oddziale Microsoft ujął to tak: „Firma nie może oderwać się od kontekstu dziedzictwa społeczno-kulturowego i historii danego kraju. Określone dziedzictwo w Polsce funkcjonuje. Ważne jest, żeby inicjatywy promujące różnorodność ten kontekst uwzględniały i przyglądały się tempu transformacji. My staramy się w Polsce nie wychodzić «3 kroki do przodu» – bo można się wtedy spotkać z niezrozumieniem. Jak mówią: «it's wrong to be right in the wrong times» [błędem jest postępować właściwie w niewłaściwym czasie – tłum. D. Bregin]”. Wywiad poglębiony w ramach projektu „CSR/Diversity”, maj 2009. Za: M. Gryszko, *Raport Zarządzanie różnorodnością w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, s. 8.*

⁹³ Szczegółowe informacje o „Karcie Różnorodności” można znaleźć na stronie www.kartaroznorodnosc.pl

Realizacja strategii zarządzania różnorodnością w sektorze publicznym rozpoczęła się stosunkowo niedawno (przykładem wdrażania takiej strategii jest np. realizacja projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”). Jak pokazały badania przeprowadzone w ministerstwach⁹⁴, różnorodność w zatrudnieniu w administracji publicznej występowała w bardzo ograniczonym stopniu. Wyniki badań nie wskazywały również na funkcjonowanie (na czasie przeprowadzenia badania) rozwiązań mających na celu zmianę tej sytuacji czy podejmowanie prób wprowadzenia strategii zarządzania różnorodnością. Omówiona poniżej dobra praktyka, na przykładzie której wyjaśnione zostało zagadnienie zarządzania różnorodnością, pochodzi z firmy prywatnej, jednakże jest ona możliwa do przełożenia na specyfikę pracy administracji publicznej.

Firma Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris w 2009 roku⁹⁵ przeprowadziła rozbudowane badanie opinii pracowników i pracownic, w którym udział wzięło 92% zatrudnionych osób, a jego celem było „wysłuchanie opinii pracowników w celu wprowadzenia działań doskonalących organizację”. W badaniu pytano m.in. o: ogólną satysfakcję z pracy, dostępność niezbędnych materiałów i środków do pracy, poczucie docenienia w firmie, poczucie pełnego wykorzystywania swoich umiejętności („Czy robisz w firmie to, co potrafisz robić najlepiej?”), możliwość podnoszenia kwalifikacji („Czy firma dba o Twój rozwój?”), możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym („Czy przełożeni interesują się Tobą jako osobą, w tym jako matką, ojcem, problemami rodzinnymi?”), aż po pytanie „Czy pozostałbyś/pozostałabyś w firmie, gdybyś dostał/dostała inną propozycję pracy?”⁹⁶. Po zebraniu wyników ankiet i wywiadów pogłębionych kadra zarządzająca firmy wspólnie z zespołem wypracowywała propozycje rozwiązań problemów zidentyfikowanych w badaniach, które zostały następnie zgłoszone zarządowi. Badanie to jest jednym z elementów dbania o otwarty dialog z zatrudnionymi osobami. W jego efekcie w firmie wprowadzono m.in. zadaniowy czas pracy, otwarto przychodnię przyzakładową, zatrudniono na stałe tłumaczy języka migowego oraz rozpoczęto zapraszanie do uczestnictwa w imprezach firmowych pracownic i pracowników przebywających na urloпах wychowawczych i na emeryturze. W efekcie konsekwentnego wprowadzania strategii zarządzania różnorodnością firma w 2006 roku zajęła I miejsce w ogólnopolskim konkursie Firma Równych Szans (Gender Index/Equal, koordynator: Program ONZ do spraw Rozwoju), wprowadza innowacyjne procedury, odnotowuje duże zaangażowanie zespołu, bardzo dobrą efektywność pracy oraz wysoki poziom identyfikacji zatrudnionych osób z firmą.

Preferencje dla osób z niepełnosprawnością przy ubieganiu się o zatrudnienie w administracji publicznej

Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zakłady pracy są zobowiązane do utrzymania odsetka zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami na poziomie 6% ogółu zatrudnionych. W przypadku, gdy pracodawca nie wypełnia tego obowiązku i jednocześnie zatrudnia powyżej 25 osób, zobowiązany jest wpłacać świadczenia na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych⁹⁷. Zapisy w wymienionej ustawie zobowiązują pracodawcę do zapewnienia „niezbędnych, racjonalnych usprawnień” dla osoby pozostającej w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwentckie – o ile wprowadzenie tych zmian nie będzie nakładało „nieproporcjonalnie wysokich obciążeń” na pracodawcę

⁹⁴ E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji publicznej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012.

⁹⁵ Dobra praktyka opisana za: M. Gryszko, *Raport Zarządzanie różnorodnością w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009; *Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris: Komunikacja dwustronna symetryczna w miejscu pracy*, s. 21-22.

⁹⁶ M. Gryszko, *Raport Zarządzanie różnorodnością w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, s. 22.

⁹⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, art. 21, pkt. 1 i 2.

(chyba że usprawnienia są finansowane ze środków publicznych – art. 23 a, pkt. 1-2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). W wymienionej ustawie znajduje się także odniesienie wprost do zasady równego traktowania zapisanej w Kodeksie pracy: „3. Niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień, o których mowa w ust. 1, uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 183a § 2-5 stawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy”. (art. 23a, pkt 3).

„Szacunki WHO i ONZ mówią o ok. 650 milionach osób niepełnosprawnych na świecie. W Polsce liczba osób niepełnosprawnych waha się zależnie od źródła danych od 4,2 do 5,5 miliona. Z danych OECD z 2003 roku wynika, że wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wynosi średnio w Europie ok. 40%, w USA niemal 50%, a w Polsce poniżej 20%, co plasowało Polskę wśród krajów o najgorszych wskaźnikach w Unii Europejskiej. Dane Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych za 2012 r. wskazują, że wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wynosi 26%, co nadal jest bardzo niskim poziomem”⁹⁸.

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” przez Uniwersytet Jagielloński na reprezentatywnej próbie Polaków wskazują, że w ich opinii niepełnosprawność jest przyczyną nierównego traktowania głównie na rynku pracy. Aż 62% Polaków uważa, że niepełnosprawność jest czynnikiem negatywnie wpływającym na wysokość zarobków. Badania wskazują jednak, że to nie ograniczenia wynikające z niepełnosprawności stanowią główną przyczynę gorszej pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy – są nią w ogromnej mierze uprzedzenia i stereotypy wpływające zarówno na postawy pracodawców, jak i na postawy osób niepełnosprawnych⁹⁹.

W ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej¹⁰⁰ i w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych¹⁰¹ zapisano konieczność zapewnienia odsetka zatrudnionych osób z niepełnosprawnością na poziomie 6%. W obu tych ustawach pojawił się zapis: „Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób, o których mowa w ust. 1” (ustawa o służbie cywilnej: art. 29a, pkt 2, ustawa o pracownikach samorządowych: art. 13a, pkt 2).

„Obecnie udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zatrudnionych w administracji rządowej to zaledwie 2%. W badanych ministerstwach zaledwie 1% ogółu ankietowanych pracowników deklaruje, że było świadkiem wygłaszania negatywnych opinii o pracownikach ze względu na ich niepełnosprawność, jednocześnie jednak aż co dziesiąta ankietowana osoba uważa, że pracownicy wolą ukrywać swoją niepełnosprawność z obawy przed nieprzychylną reakcją ze strony przełożonych lub współpracowników. Z danych wynika, że w większości ministerstw niepełnosprawność nie jest dla pracowników cechą dyskryminującą, ale jednocześnie trudno wywnioskować, na ile kultura organiza-

⁹⁸ Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/dane-statystyczne/rynek-pracy/> (data pobrania: czerwiec 2012).

⁹⁹ Przedruk z raportu sporządzonego w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”: E. Lisowska (red.), *Polityka różnorodności w administracji publicznej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012, s. 42-43.

¹⁰⁰ Dz. U. z 2008 r., Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

¹⁰¹ Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.

cyjna sprzyja pełnemu wykorzystaniu potencjału osób niepełnosprawnych”¹⁰².

Projektowanie uniwersalne

Projektowanie uniwersalne to zagadnienie ciągle jeszcze niewystarczająco znane w Polsce. Pomimo starań organizacji pozarządowych (o czym poniżej), wiele obiektów i przedmiotów codziennego użytku nie spełnia założeń tego podejścia. Koncepcja projektowania uniwersalnego została stworzona przez amerykańskiego architekta Ronalda Mace’a¹⁰³ i początkowo odnosiła się wyłącznie do architektury. Celem tego podejścia było zaprojektowanie otoczenia w taki sposób, by maksymalnie duża liczba osób z różnymi potrzebami mogła z nich korzystać bez dodatkowych udogodnień, dostosowań czy przeróbek. W tym sensie koncepcja ta przeniosła punkt ciężkości z obiektu na użytkownika. Zgodnie z jej założeniami, budując nowy obiekt, należy pomyśleć o wszystkich możliwych kategoriach korzystających z niego osób, mając jednocześnie na uwadze, że ci, którzy postrzegani są jako „niestandardowi”, nie mogą czuć się gorzej potraktowani czy odsunięci na bok w trakcie korzystania z udostępnionej infrastruktury. Na przykład zaprojektowanie oddalonej od głównego wejścia windy spowoduje, że wszystkie osoby, które nie będą mogły użyć schodów, będą zarówno fizycznie, jak i symbolicznie odsunięte.

Obowiązujące w Polsce przepisy Prawa budowlanego¹⁰⁴ niestety nie rozwiązują wszystkich problemów z dostępnością obiektów dla możliwie dużej liczby korzystających – brak antypoślizgowych mat przy wejściach do budynków, zbyt szybko poruszające się schody ruchome, niedostateczne lub zbyt duże doświetlenie przystanków komunikacji miejskiej, brak wyraźnie odcinających się kolorów podłogi i ścian, chaos informacyjny (znaki drogowe, objazdy, samowolka reklamowa) – te przykłady stanowią zaledwie promil tego, z czym stykają się na co dzień osoby korzystające z infrastruktury publicznej i co może znacznie utrudniać im zarówno sprawne poruszanie się, jak i pełną możliwość skorzystania z tych obiektów.

Metodę projektowania uniwersalnego można z powodzeniem zastosować także w przypadku kreowania różnych produktów. Dobrym przykładem są choćby poręcze i uchwyty w komunikacji miejskiej. Dla osób niedowidzących kolor uchwyty ma ogromne znaczenie – kolor szary czy niebieski nie odcina się od reszty otoczenia i mogą zostać niezauważone przez te osoby. Oczywiście inne podróżujące osoby mogą pomóc i wskazać poręcz, ale zgodnie z zasadami projektowania uniwersalnego nacisk powinien zostać położony na autonomię użytkowniczek/użytkowników tak, by bez pomocy innych mogli/mogły w pełni korzystać z obiektów czy przedmiotów. Zatem biorąc pod uwagę specyficzne potrzeby niedowidzących, uchwyty powinny zostać oznaczone kolorami odbłaskowymi – żółtym, ewentualnie pomarańczowym, które są znacznie lepiej widoczne. Dla pozostałych korzystających osób kolor nie będzie miał znaczenia.

W projektowaniu uniwersalnym zakłada się, że nie jest możliwe uwzględnienie w procesie projektowania potrzeb wszystkich, niemniej konieczne jest dążenie do rozszerzenia grupy użytkowniczek/użytkowników. Dlatego też metoda ta stanowi bardziej rekomendację, kierunek działania, niż katalog precyzyjnych przepisów.

¹⁰² E. Lisowska (red.), op. cit., s. 43.

¹⁰³ Por np.: http://www.zawod-architekt.pl/artykuly/za0904_udut.html; http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,35812,9617141,Zaloz_przepaske_na_oczy_i_idz_Potrąfisz_.html; http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/11716?print_doc_id=114105 (dostęp z dnia 20.05.2013 r.).

¹⁰⁴ Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo Budowlane (Dz. U. z 2010 r., Nr 243, poz. 1623 tj.).

W oparciu o to założenie wyróżniono następujące zasady projektowania uniwersalnego:

- ▮ Identyczne zastosowanie.
- ▮ Elastyczność użycia.
- ▮ Prosta i intuicyjna obsługa.
- ▮ Zauważalna informacja.
- ▮ Tolerancja dla błędów.
- ▮ Niski poziom wysiłku fizycznego.
- ▮ Wymiary i przestrzeń dla podejścia i użycia.

Jeśli chodzi o wspomnianą wcześniej działalność organizacji pozarządowych na rzecz umożliwienia różnorodnym grupom korzystania z przestrzeni publicznej, warto wspomnieć o Fundacji TUS, która prowadzi projekt „Niepełnosprawnik”, wspierający osoby z niepełnosprawnością ruchu w korzystaniu z infrastruktury publicznej i jednocześnie umożliwiający osobom zarządzającym infrastrukturą publiczną uzyskanie informacji o stopniu jej dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

„Niepełnosprawnik” jest internetową bazą danych, prowadzoną od 2007 roku i udostępnianą w formie bezpłatnej strony internetowej. Zaprezentowano w niej informacje o dostosowaniu obiektów użyteczności publicznej do potrzeb różnych grup osób niepełnosprawnych. Istotą projektu jest dostarczanie informacji o dostosowaniu obiektów użyteczności publicznej odwiedzanych przez osoby niepełnosprawne w ramach ich codziennej aktywności życiowej, zawodowej, edukacyjnej. Celem zespołów pomiarowych (wolontariusze, stażyści i pracownicy Fundacji) jest zbadanie i opisanie możliwie wielu obiektów dostępnych dla osób niepełnosprawnych. Baza danych spełnia swoją funkcję dzięki stałej aktualizacji i poszerzaniu o nowe obiekty. Więcej informacji można znaleźć na stronie: www.niepelnosprawnik.eu.



Przykład dostosowania taboru tramwajowego do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchu – warto zwrócić uwagę na zadbanie o odpowiednią wysokość podłogi tramwaju i peronu przystankowego, które znajdują się na tej samej wysokości oraz umieszczenie przycisków do otwierania drzwi na wysokości dostępnej także dla osób poruszających się na wózku.

Źródło: film *Maga [w:] Dostęp do przestrzeni publicznej, filmy edukacyjne przygotowane w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”*.

Inną organizacją sprzyjającą planom adekwatnego planowania przestrzeni publicznej jest m.in. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji. Przeprowadza ono audyty architektoniczne, szkolenia dla architektów oraz prowadzi doradztwo w zakresie projektowania uniwersalnego i koniecznych dla zapewnienia dostępności dostosowań. Więcej informacji na stronie www.integracja.org.



Przykład dostosowania przejścia dla pieszych dla osób z niepełnosprawnością ruchu (obniżony krawężnik) oraz wzroku (wypukła część chodnika uprzedzająca o zbliżeniu się do przejścia dla pieszych).

Źródło: film Maga [w:] Dostęp do przestrzeni publicznej, filmy edukacyjne przygotowane w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”.

Z kolei **Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego** opracowała szereg publikacji, w tym m.in. z zakresu planowania przestrzeni miejskiej pod kątem uwzględnienia potrzeb różnych mieszkańców. Są one dostępne na stronach Instytutu: www.firr.org.pl.



Przykład zastosowania windy umożliwiającej osobom z niepełnosprawnością dostanie się na poszczególne kondygnacje budynku. Winda posiada automatycznie otwierane drzwi, co nie wymaga pomocy ze strony innych osób podczas jej korzystania z niej.

Źródło: film Maga [w:] Dostęp do przestrzeni publicznej, filmy edukacyjne przygotowane w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”.

Inne publikacje z omawianego zakresu można także pobrać ze stron Biura Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych: www.niepelnosprawni.gov.pl łącznie z aktami prawnymi, podręcznikami zagranicznymi i rekomendowanymi stronami internetowymi, z których można zaczerpnąć wskazówki co do projektowania uniwersalnego, ułatwiania dostępu i włączania do głównego nurtu grup, które często są marginalizowane.

Dostępne strony internetowe¹⁰⁵

Dostępne strony internetowe mogą także stanowić element projektowania uniwersalnego. Osoba bez wady wzroku może nawet nie zauważyć opcji powiększania liter czy zmiany kolorystyki strony na łatwiejszą do czytania przez osobę niedowidzącą. Jedną zatem z podstawowych zasad przyjaznej strony WWW jest jej czytelność. Chodzi nie tylko o wielkość liter, ale także o jej kolorystykę, odpowiednie stosowanie kontrastów, unikanie stosowania oprogramowania, które nie jest dostępne na zasa-

¹⁰⁵ Więcej informacji: Dostępne strony internetowe, FIRR, Kraków 2009, publikacja dostępna on-line.

dzie otwartej licencji. Tworząc dostępne strony internetowe, należy również pamiętać o konieczności wyłączenia wyświetlanych grafik, animacji Flash i innych rozszerzeń, które mogą być nieczytelne dla osób niedowidzących oraz dla czytników stron internetowych wykorzystywanych przez osoby niewidzące. Jeżeli po wyłączeniu wszystkich tych elementów strony, nie jest możliwe jej oglądanie, oznacza to, że zawiera ona poważne błędy konstrukcyjne z punktu widzenia jej dostępności. Przy projektowaniu stron internetowych warto ponadto pamiętać, że chaos, który może wywołać zbyt duża liczba grafik, tabel czy rysunków może utrudniać zapoznanie się z treścią strony nie tylko osobom z różnymi wadami wzroku, ale także osobom doświadczającym szerokiego spektrum autyzmu, np. chorujących na syndrom Aspergera.

Istotnym zagadnieniem w kontekście tworzenia dostępnych stron internetowych jest również język strony, który powinien być przyjazny dla wszystkich – w miarę możliwości prosty, zaś trudniejsze zagadnienia powinny zostać dodatkowo objaśnione – dotyczy to wszelkich skrótów czy zapożyczeń z innych języków. Dobrym źródłem informacji z zakresu pełnego dostosowania stron jest poradnik Jacka Zadroznego Dostępne WWW wydany przez Fundację Instytut Rozwoju Regionalnego.

Na koniec warto przypomnieć o możliwościach, jakie dają coraz bardziej zaawansowane syntezatory mowy – dostępne zarówno w wersji dla komputerów, jak i telefonów komórkowych. Jedną z propozycji może być program Ivona, którego obsługa jest prosta, zaś dla osób niewidzących może stać się jedyną szansą na korzystanie z nowoczesnej technologii – więcej informacji można znaleźć na stronie: www.ivona.com/pl.

Wprowadzenie do umów najmu lokali obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania

W 2011 roku w Warszawie przeprowadzono testy dyskryminacyjne¹⁰⁶, polegające na sprawdzeniu czy i w jakim stopniu w klubach nocnych (dyskotekach, pubach, klubach) występuje zjawisko negatywnej selekcji osób niebiałych lub o innym niż polskie pochodzeniu etnicznym. W trakcie testów do 3 z 8 testowanych klubów, bez wyraźnego powodu, nie wpuszczono osób czarnych, które brały udział w akcji.

Badania te były obserwowane przez Karolinę Malczyk-Rokicińską, Pełnomocnika Prezydenta m. st. Warszawy do spraw Równego Traktowania. Wobec wyników przeprowadzonych testów do umów zawieranych z najemcami lokali użytkowych będących własnością miasta stołecznego Warszawy wprowadzono odpowiedni zapis, obligujący najemców do przestrzegania w trakcie prowadzonej działalności zasady równego traktowania w dostępie do usług. Warto podkreślić, że treść tego zapisu została wypracowana we współpracy z najemcami lokali użytkowych. Zapis dotyczący tej kwestii zawarto w przytoczonej umowie w § 22, w pkt. 2 oraz 3 i brzmi on następująco: „2. Najemca nie może ograniczać dostępu do usług oferowanych w lokalu na podstawie nieokreślonych uznaniowych kryteriów (tzw. «selekcji») pod rygorem rozwiązania umowy najmu. 3. Najemca nie może dopuszczać się działań noszących znamiona dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość pod rygorem rozwiązania umowy najmu”¹⁰⁷.

¹⁰⁶ <http://interwencjaprawna.pl/docs/press-release-noc-testow.pdf> (dostęp z dnia 21.05.2013 r.).

¹⁰⁷ Załącznik nr 4 do ogłoszenia-regulaminu konkursu ofert na najem lokali użytkowych http://www.zgn.waw.pl/klienci/zgn/upload/file/LU/Konkursy%20ofert%20-%20lokale%20uzytkowe/2013%20r/2013_IV_konkurs_zal_4_wzor_umowy_najmu.doc (dostęp z dnia 21.05.2013 r.).

Tego typu rozwiązanie prawne ma charakter prewencyjny i edukacyjny – wskazuje najemcom, w jaki sposób mogą korzystać z lokalu oraz przypomina, że w przypadku działalności usługowej dyskryminowanie klientek/klientów nie może mieć miejsca.

Katalog przesłanek chronionych umową najmu jest ograniczony do niektórych przesłanek dyskryminacji – w umowie wymieniono bowiem trzy z nich: płeć, „rasę”, pochodzenie etniczne lub narodowość. Jednocześnie przed wymienionymi przesłankami zastosowano zapis: „w szczególności ze względu na...”. To powoduje, iż osoba, która doświadczy dyskryminacji w dostępie do usługi świadczonej w lokalu użytkowym stanowiącym zasób samorządu lokalnego ze względu na inną niż wymienione przesłanki, może również dochodzić swoich praw wobec najemcy.

Stanowiska pełnomocników do spraw równego traktowania/ochrony praw człowieka w administracji rządowej i samorządowej

Obecnie istniejące stanowisko **Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania** zostało utworzone w 2008 roku. Wcześniej, w latach 2001–2005 funkcjonował urząd Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Nazwa urzędu i zakres kompetencji zmieniały się wraz z priorytetami poszczególnych rządów w zakresie praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. W kompetencjach pełnomocników leżały m.in. przeciwdziałanie dyskryminacji, ochrona praw kobiet lub kwestie promowania praw rodziny¹⁰⁸.

O kompetencjach i zadaniach Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania oraz Rzecznika Praw Obywatelskich pisaliśmy szerzej w Rozdziale I w części *Kompetencje organów do spraw równego traktowania*.

W ślad za centralnym urzędem czuwającym nad przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na różne przesłanki powoływani są Pełnomocnicy do spraw Równego Traktowania w instytucjach i urzędach niższych szczebli. I tak na przykład w Urzędzie m. st. Warszawy działa Pełnomocnik Prezydenta m. st. Warszawy do spraw Równego Traktowania (w randzie wicedyrektora).

Pełnomocnik Prezydenta m. st. Warszawy do spraw Równego Traktowania powołany został w 2009 roku Zarządzeniem Prezydenta m. st. Warszawy. Do jego zadań należą: prowadzenie działań na rzecz promowania różnorodności, równości, równouprawnienia, sprawiedliwości społecznej, równości szans i powszechnego uczestnictwa w życiu publicznym, kulturalnym, społecznym i gospodarczym oraz przeciwdziałania dyskryminacji z takich względów jak np.: kolor skóry, pochodzenie narodowe lub etniczne, niepełnosprawność, orientacja seksualna, płeć, religia, wyznanie, światopogląd, wiek, w tym w szczególności:

- organizowanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, działającymi na polu przeciwdziałania różnym przejawom dyskryminacji;
- koordynowanie działań komórek organizacyjnych Urzędu m. st. Warszawy w zakresie wprowadzania zasad i rozwiązań przeciwdziałających dyskryminacji;
- przygotowywanie projektów programów i kampanii społecznych podnoszących poziom świadomości społecznej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji różnych grup społecznych¹⁰⁹.

¹⁰⁸ <http://rownosc.info/rownosc.php/dictionary/item/id/380> (dostęp z dnia 22.05.2013 r.).

¹⁰⁹ Zarządzenie Nr 3994/2009 Prezydenta miasta stołecznego Warszawy z dnia 23 grudnia 2009 r. w sprawie powołania Pełnomocnika Prezydenta m. st. Warszawy do spraw Równego Traktowania.

W 2007 roku w Komendzie Głównej Policji powołano stanowisko **Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do spraw Ochrony Praw Człowieka w Policji**¹¹⁰. W 2009 roku w Komendzie Głównej Policji został powołany Pełnomocnik do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w Policji¹¹¹. Następnie – w 2012 roku – oba te stanowiska zostały połączone, zaś utworzony w ten sposób Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji do spraw Ochrony Praw Człowieka został również Koordynatorem do spraw Równego Traktowania (stanowiska wprowadzone w urzędach centralnych w ramach realizacji projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”).

Do zadań Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do spraw Ochrony Praw Człowieka należą:

- opracowywanie i aktualizowanie koncepcji oraz narzędzi wewnętrznej kontroli przestrzegania praw człowieka w Policji;
- współdziałanie w procesie opracowywania oraz aktualizacji programów szkolenia i doskonalenia zawodowego w zakresie problematyki praw człowieka oraz nadzorowania ich realizacji na wszystkich poziomach szkolnictwa policyjnego;
- koordynowanie działań Policji w zakresie realizacji zaleceń krajowych i międzynarodowych organizacji i instytucji powołanych do ochrony praw człowieka;
- opracowywanie i upowszechnianie materiałów szkoleniowych z dziedziny przestrzegania praw człowieka w Policji;
- prowadzenie policyjnej strony internetowej obejmującej zagadnienia ochrony praw człowieka;
- współdziałanie z komórkami organizacyjnymi komend wojewódzkich (Stołecznej) Policji, Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie i szkół policyjnych w realizacji zadań z zakresu ochrony praw człowieka w Policji¹¹².

W ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” realizowanego przez Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania w wybranych instytucjach centralnych, ministerstwach, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i we wszystkich urzędach wojewódzkich powołani zostali Koordynatorzy do spraw Równego Traktowania. Ich zadaniem jest monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania oraz przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy, a także wprowadzanie celów i priorytetów Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania. Koordynatorzy zostali w tym celu przeszkoleni w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, a także specyfiki funkcjonowania poszczególnych grup narażonych na dyskryminację.

Odpowiedzi do ćwiczenia z części Rozpoznawanie występowania nierównego traktowania

- Stołówka w urzędzie – przykład dyskryminacji bezpośredniej ze względu na pochodzenie etniczne.
- „Marsz równości” – przykład dyskryminacji przez asumpcję ze względu na orientację seksualną.
- Szkolenia pracownicze – przykład dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć.
- Niedostępność budynku – przykład dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność.
- Dodatkowe kwalifikacje – przykład dyskryminacji pośredniej ze względu na staż pracy.
- Rejestracja przez Internet – przykład dyskryminacji pośredniej ze względu na pochodzenie narodowe.

¹¹⁰ Decyzja NR 478 Komendanta Głównego Policji z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie ustanowienia Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do spraw Ochrony Praw Człowieka w Policji.

¹¹¹ Decyzja nr 132 Komendanta Głównego Policji z dnia 26 marca 2009 r. w sprawie powołania Pełnomocnika do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w Policji.

¹¹² <http://www.policja.pl/portal/pol/612/28096> (dostęp z dnia 22.05.2013 r.).



Rozdział V. Jak wykorzystać materiały filmowe zawarte na płycie?

Michał Pawłęga

Do podręcznika załączono płytę z materiałami filmowymi, obrazującymi sytuacje dotyczące nierównego traktowania. Niniejszy rozdział zawiera sugestie dotyczące ich wykorzystania dla celów edukacyjnych, a także krótkie wyjaśnienia dotyczące sytuacji przedstawionych na filmach..

Jak można wykorzystać filmy do celów edukacyjnych

Każdy z filmów lub kilka z nich jednocześnie można wykorzystać do przeprowadzenia spotkania lub zajęć adresowanych do osób zainteresowanych zagadnieniem równego traktowania lub mających przygotować się do przestrzegania tej zasady.

Wariant I

Proponujemy użyć filmów jako materiału zachęcającego do dyskusji związanej z problematyką równego traktowania, mając na uwadze, że warunkiem koniecznym do zaangażowania ludzi w przestrzeganie tej zasady jest nie tylko posiadanie przez nich wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa, ale także budowanie w nich wrażliwości na indywidualne i społeczne skutki dyskryminacji oraz odpowiednie zmotywowanie do podjęcia działań w tym zakresie. Dlatego też proponujemy najpierw wyświetlić film, a następnie zaprosić osoby uczestniczące w spotkaniu/zajęciach do refleksji nad przedstawioną w nim sytuacją. Pomocne w tym mogą być pytania, zachęcające do dzielenia się obserwacjami towarzyszącymi projekcji, emocjami, jakie wzbudził u oglądających go osób oraz skłaniającymi do przeanalizowania opinii i postaw związanych z poruszaną sytuacją. W zależności od tematyki filmu, mogą być one następujące:

- Co zdarzyło się na filmie? Co zwróciło Pań/Panów uwagę?
- Jakie były Pań/Panów odczucia w trakcie oglądania filmu?
- W jakich innych sytuacjach osoby należące do grupy... mogą doznawać podobnego traktowania?
- Czy podobne sytuacje zdarzają się w naszej instytucji? Jeżeli tak – jakie to sytuacje i kto ich doświadcza?
- Jak należałoby zmienić postępowanie osób odpowiedzialnych w obejrzanym filmie za nierówne traktowanie, by nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania?
- Jakie mogą być skutki zdarzeń podobnych do pokazanych na filmie? Jak mogą one wpływać na funkcjonowanie naszej instytucji?
- Czy takie zachowania powinny być zabronione? Jeżeli tak – dlaczego? Jeżeli nie – dlaczego?
- Czy takie postępowanie jest w Polsce zabronione?
- Co możecie Państwo zrobić w sytuacji kiedy będziecie świadkami takiego zdarzenia? Jak należałoby zareagować?

Prowadząc podsumowanie filmu, zachęcamy do zadbania o dopuszczenie do głosu wszystkich uczestniczących osób, w szczególności tych, którym może być trudniej przedstawić własne poglądy, np. ze względu na ich mniejszą pewność siebie, niższą pozycję w grupie lub zdominowanie rozmowy przez kilka osób. Pomocne w tym mogą być następujące zdania:

- Dziękuję za te wypowiedzi, jestem ciekawa/ciekaw jakie są odczucia/opinie innych osób, które jeszcze ich nie przedstawiły?
- Zapraszam także do przedstawienia opinii osoby, które jeszcze się nie wypowiedziały.

Jednocześnie zachęcamy do nieoceniania opinii przedstawianych w dyskusji, nawet jeżeli prezentują one postawy niezgodne z zasadami dotyczącymi równego traktowania – każdy człowiek, by móc

zmienić swoje postawy/poglądy musi mieć możliwość skonfrontowania się z nimi. W takich sytuacjach natomiast osoba prowadząca spotkanie może wyrazić swoją opinię, stojącą w opozycji do opinii zaprezentowanej przez uczestniczkę/uczestnika, odnosząc ją np. do obowiązujących przepisów prawa czy wewnętrznych regulacji w zakresie równego traktowania przyjętych w danej instytucji.

Dyskusję może podsumować krótka prezentacja/miniwykład na temat obowiązujących przepisów, odnoszących się do problematyki poruszanej na filmie (jeżeli takie istnieją). Na zakończenie można także przedstawić drugą wersję filmu, obrazującą sytuację, w której nie dochodzi do naruszenia zasad związanych z równym traktowaniem, traktując ją jako wskazówkę, w jaki sposób można postępować w danych sytuacjach.

Wariant II

Osobom, które nie czują się swobodnie w organizowaniu sytuacji edukacyjnych i prowadzeniu dyskusji proponujemy wykorzystanie filmów zapisanych na płycie jako materiału do ćwiczenia, polegającego na dokonaniu oceny przez osoby uczestniczące w spotkaniu/zajęciach przedstawionych sytuacji. Ich zadaniem będzie po obejrzeniu filmu zdecydowanie, czy w prezentowanej na filmie sytuacji doszło do naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli tak – w jaki sposób oraz jakiej przesłanki dyskryminacyjnej dotyczyła ta sytuacja oraz (opcjonalnie) jakie działania należałoby podjąć, jeżeli sytuacja przedstawiana na filmie jest zabroniona. Dla urozmaicenia można zaprezentować zarówno filmy obrazujące sytuację naruszenia zasady równego traktowania, jak i te, w których zaprezentowano właściwy sposób postępowania w danej sytuacji.

Przesłanki dyskryminacji i formy nierównego traktowania zobrazowane w filmach

W poniższym zestawieniu filmy znajdujące się na płycie towarzyszącej podręcznikowi zostały podzielone ze względu na prezentowane w nich przesłanki dyskryminacji oraz ze względu na występujące w treści formy nierównego traktowania. Liczmy, że przygotowane zestawienie ułatwi wybór filmów przewidzianych do wykorzystania w trakcie prowadzonych spotkań i zajęć.

Występowanie przesłanek dyskryminacyjnych w poszczególnych filmach

Przesłanka	Tytuł i numery filmów
Niepełnosprawność	Magda (1), Jacek (20), Michalina (25)
Orientacja seksualna	Kamil i Damian (4), Marta i Ewa (14)
Płeć	Agnieszka (2), Kowalscy (5), Barbara (8), Sonia i Patryk (9), Błażej (10), Joanna (11), Patrycja (13), Iwona (15), Kwiatkowsky (16), Nowakowie (23), Paulina (24), Teresa (26), Beata (28), Tosia i Eryk (29)
Pochodzenie etniczne/narodowe, „rasa”	Ibrahim (6), Mezuth (19), Mirela (21), Abdul (27)
Wiek	Krystyna (3), Jadwiga i Stanisław (7), Stefan (12), Adam (17), Ludwik (18), Bożena (30)
Wyznanie/światopogląd	Mirela (21), Abdul (27)

Źródło: Opracowanie własne

Występujące w treści filmów formy nierównego traktowania

Forma nierównego traktowania	Tytuł i numery filmów
Dyskryminacja bezpośrednia (z wyłączeniem zatrudnienia)	Magda (1), Kowalscy (5), Jadwiga i Stanisław (7), Sonia i Patryk (9), Błażej (10), Marta i Ewa (14), Kwiatkowsky (16), Ludwik (18), Mezuth (19), Jacek (20), Mirela (21), Nowakowie (23), Michalina (25), Abdul (27), Tosia i Eryk (29)
Dyskryminacja bezpośrednia w zatrudnieniu	Agnieszka (2), Krystyna (3), Barbara (8), Patrycja (13), Iwona (15), Paulina (24), Teresa (26), Beata (28)
Mobbing	Weronika (22)
Molestowanie seksualne	Joanna (11)
Przestępstwo motywowane uprzedzeniami	Kamil i Damian (4), Ibrahim (6), Abdul (27)
Wykluczenie cyfrowe	Jadwiga i Stanisław (7), Stefan (12), Ludwik (18)
Wykluczenie społeczne	Adam (17), Ludwik (18), Bożena (30)

Źródło: opracowanie własne

Informacje o sytuacjach przedstawionych na filmach

Dla każdego filmu przygotowano krótką informację, wyjaśniającą do naruszenia jakiej zasady równego traktowania doszło, jakiej przesłanki on dotyczy oraz jakie są rekomendowane działania, pozwalające na uniknięcie nierównego traktowania w danej sytuacji w przyszłości.

I Film pt.: Magda (1)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią – bariery architektoniczne.
Przesłanka: niepełnosprawność ruchowa.
Proponowane rozwiązania: wprowadzanie dostosowań w obiektach użyteczności publicznej do potrzeb osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, mając na uwadze wytyczne w tym względzie.

I Film pt.: Agnieszka (2)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią w zatrudnieniu.
Przesłanka: płeć.
Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania zatrudnionych osób oraz przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

I Film pt.: Krystyna (3)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią w zatrudnieniu (rekrutacji).

Przesłanka: wiek.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania w procesie rekrutacji oraz przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (w tym dotyczących równościowej rekrutacji).

I Film pt.: Kamil i Damian (4)

Sytuacja na filmie obrazuje przestępstwo motywowane uprzedzeniami.
Przesłanka: orientacja seksualna.
Proponowane rozwiązania: zwracanie przez funkcjonariusza policji w trakcie przyjmowania zgłoszenia o przestępstwie uwagi na informacje mogące świadczyć o motywacji sprawców związanej z uprzedzeniami/nienawiścią oraz odnotowanie takiej motywacji w zeznaniach.

I Film pt.: Kowalscy (5)

Sytuacja na filmie obrazuje brak rozwiązań w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzicielskich.
Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: upowszechnianie wśród zatrudnionych osób modeli związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzicielskich (np. stwarzanie rozwiązań wspierających te role przez pracodawcę).

I Film pt.: Ibrahim (6)

Sytuacja na filmie obrazuje przemoc motywowaną uprzedzeniami w sporcie oraz mowę nienawiści.
Przesłanka: pochodzenie etniczne/narodowe.
Proponowane rozwiązania: zgłaszanie policji wszelkich przypadków przemocy motywowanej uprzedzeniami „rasowymi”, wprowadzanie do regulaminów klubów sportowych procedur reagowania na przypadki rasizmu, zwracanie przez funkcjonariusza policji w trakcie przyjmowania zgłoszenia o przestępstwie uwagi na informacje mogące świadczyć o motywacji sprawców związanej z uprzedzeniami/nienawiścią oraz odnotowanie takiej motywacji w zeznaniach.

I Film pt.: Jadwiga i Stanisław (7)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w dostępie do usług oraz bariery w dostępie do nowoczesnych technologii.
Przesłanka: wiek.
Proponowane rozwiązania: zapewnianie alternatywnych możliwości korzystania z usług, nie wymagających znajomości obsługi nowoczesnych technologii, prowadzenie działań edukacyjnych skierowanych do osób starszych, mających na celu przeciwdziałanie ich wykluczeniu cyfrowemu.

I Film pt.: Barbara (8)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią w zatrudnieniu oraz dyskryminację w dostępie do stanowisk kierowniczych/związanych ze sprawowaniem władzy.
Przesłanka: płeć.
Proponowane rozwiązania: w odniesieniu do zatrudnienia: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania zatrudnionych osób oraz przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu; w odniesieniu do stanowisk kierowniczych/sprawowaniem władzy: prowadzenie działań edukacyjnych dotyczących równego traktowania ze względu na płeć, wprowadzenie systemów kwaterowych związanych ze sprawowaniem władzy.

I Film pt.: Sonia i Patryk (9)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w edukacji.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: zachęcanie dzieci do podejmowania zabaw oraz dokonywania wyborów życiowych nie przypisywanych stereotypowo ich płci.

I Film pt.: Błażej (10)

Sytuacja na filmie obrazuje przemoc (przemoc w rodzinie), stanowiącą rodzaj dyskryminacji ze względu na płeć.
Przesłanka: płeć.
Proponowane rozwiązania: reagowanie w sytuacji podejrzenia doznawania przemocy przez osoby z otoczenia (np. poprzez ujawnienie sprawcy świadomości występowania przemocy z jego strony) i każdorazowe zgłaszanie takich zdarzeń policji, wsparcie osób doznających przemocy, w tym wzmacnianie ich w przeciwstawianiu się przemocy i zgłaszaniu jej doświadczania policji.

I Film pt.: Joanna (11)

Sytuacja na filmie obrazuje molestowanie seksualne w zatrudnieniu.
Przesłanka: płeć.
Proponowane rozwiązania: reagowanie w sytuacji, gdy osoby z otoczenia doświadczają molestowania seksualnego (np. poprzez ujawnienie sprawcy świadomości występowania molestowania z jego strony oraz poinformowanie o zakazie molestowania zapisanym w Kodeksie pracy), wyrażanie przez osobę doświadczającą molestowania zdecydowanego sprzeciwu (warunek konieczny do uznania w ewentualnym postępowaniu sądowym, że doszło do molestowania seksualnego) oraz wprowadzenie wewnętrznych procedur przeciwdziałających molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

I Film pt.: Stefan (12)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w dostępie do usług publicznych – bariery w dostępie do nowoczesnych technologii.
Przesłanka: wiek.
Proponowane rozwiązania: zapewnianie alternatywnych możliwości korzystania z usług, nie wymagających znajomości obsługi nowoczesnych technologii, prowadzenie działań edukacyjnych skierowanych do osób starszych, mających na celu przeciwdziałanie ich wykluczeniu cyfrowemu.

I Film pt.: Patrycja (13)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią w zatrudnieniu (rekrutacji)
Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania w procesie rekrutacji oraz przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (w tym dotyczących równościowej rekrutacji).

I Film pt.: Marta i Ewa (14)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w życiu osobistym

Przesłanka: orientacja seksualna.

Proponowane rozwiązania: wprowadzenie uregulowań dotyczących możliwości uzyskania informacji o stanie zdrowia partnerki/partnera tej samej płci; do czasu uchwalenia uregulowań w tym zakresie informowanie o możliwościach upoważnienia partnerki/partnera do uzyskiwania informacji o stanie zdrowia.

I Film pt.: Iwona (15)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację bezpośrednią w zatrudnieniu (zwolnienie).

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania zatrudnionych, przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, stosowanie przez pracodawcę rozwiązań wspierających rodzicielstwo (np. rozwiązań dotyczących wykonywania obowiązków służbowych przez kobiety w ciąży).

I Film pt.: Kwiatkowscy (16)

Sytuacja na filmie obrazuje brak rozwiązań w zakresie godzenia ról zawodowych i rodzicielskich.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: upowszechnianie wśród zatrudnionych osób modeli związanych z godzeniem ról zawodowych i rodzicielskich (np. stwarzanie rozwiązań wspierających te role przez pracodawcę).

I Film pt.: Adam (17)

Sytuacja na filmie obrazuje wykluczenie społeczne osób starszych.

Przesłanka: wiek.

Proponowane rozwiązania: organizowanie form wspierania aktywności osób starszych i ofert spędzania przez nie wolnego czasu; upowszechnianie modelu różnorodności w zarządzaniu przedsiębiorstwami/instytucjami publicznymi, umożliwiające osobom starszym pozostawanie aktywnymi zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego.

I Film pt.: Ludwik (18)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w dostępie do usług publicznych – bariery w dostępie do nowoczesnych technologii oraz niedostosowanie instytucji publicznych do poruszania się osób z ograniczoną sprawnością ruchową.

Przesłanka: wiek.

Proponowane rozwiązania: prowadzenie działań edukacyjnych skierowanych do osób starszych, mających na celu przeciwdziałanie ich wykluczeniu cyfrowemu, zapewnienie adekwatnej i dostosowanej do możliwości osób starszych informacji, dostosowanie infrastruktury instytucji publicznych do poruszania się osób z ograniczoną sprawnością ruchową (np. windy lub lokalizowanie obsługi na jednej kondygnacji).

I Film pt.: Mezuth (19)

Sytuacja na filmie obrazuje niedostosowanie instytucji publicznych (obsługa, formularze urzędowe) do potrzeb osób nie władających biegle językiem polskim.

Przesłanka: pochodzenie etniczne/narodowe.

Proponowane rozwiązania: prowadzenie szkoleń językowych dla urzędników/urzędniczek, zapewnienie dostępu do informacji na temat spraw załatwianych w urzędzie w językach innych niż polski (językach, jakimi władają klienci/interesanci), wprowadzenie formularzy (lub instrukcji do nich) w językach innych niż polski (językach, jakimi władają klienci/interesanci).

I Film pt.: Jacek (20)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację ze względu na niepełnosprawność (głuchota).

Przesłanka: niepełnosprawność słuchu.

Proponowane rozwiązania: zapewnienie możliwości komunikowania się osób głuchych z zatrudnionym personelem (przeszkolenie personelu w zakresie posługiwania się językiem migowym lub zapewnienie dostępu do urządzeń umożliwiających tłumaczenie na język migowy na odległość) Uwaga! Przy podejmowaniu działań szkoleniowych dotyczących języka migowego, należy zwrócić uwagę, że większość osób głuchych w Polsce posługuje się Polskim Językiem Migowym (PJM), który różni się od Systemu Językowo-Migowego (SJM), wykorzystującego strukturę gramatyczną języka polskiego.

I Film pt.: Mirela (21)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne w dostępie do edukacji.

Przesłanka: pochodzenie etniczne.

Proponowane rozwiązania: wprowadzenie do wewnętrznych regulaminów zasad respek-

tujących uwarunkowania kulturowe (lub wyznaniowe) uczniów/uczennic, wprowadzenie do programów nauczania treści dotyczących różnicowania kulturowego, szacunku wobec odmienności kulturowej i etnicznej oraz przeciwdziałania stereotypom.

I Film pt.: Weronika (22)

Sytuacja na filmie obrazuje mobbing.

Przesłanka: brak.

Proponowane rozwiązania: wprowadzenie wewnętrznych procedur dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz reagowanie w sytuacji, gdy osoba w otoczeniu doznaje mobbingu.

I Film pt.: Nowakowie (23)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w wychowaniu (edukacji).

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: zachęcanie dzieci do podejmowania zabaw, wypełniania obowiązków domowych oraz dokonywania wyborów życiowych nieprzypisanym stereotypowo ich płci.

I Film pt.: Paulina (24)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w zatrudnieniu – różnicowanie dodatkowych przywilejów towarzyszących zajmowanemu stanowisku oraz wysokości wynagrodzeń.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania zatrudnionych, w tym równego wynagrodzenia za pracę o porównywalnej wartości, a także przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

I Film pt.: Michalina (25)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w edukacji – niedostosowanie placówek edukacyjnych do potrzeb osób o ograniczonej mobilności.

Przesłanka: niepełnosprawność ruchu.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie dostosowań w obiektach użyteczności publicznej do potrzeb osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami, mając na uwadze wytyczne w tym względzie, zapewnianie (jeżeli jest to potrzebne) nauczycieli wspomagających dla uczennic/uczniów tego potrzebujących.

I Film pt.: Teresa (26)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w zatrudnieniu.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: wprowadzanie wewnętrznych procedur dotyczących równego traktowania zatrudnionych, a także przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

I Film pt.: Abdul (27)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację oraz przestępstwo motywowane uprzedzeniami.

Przesłanka: pochodzenie etniczne/narodowe oraz wyznanie.

Proponowane rozwiązania: prowadzenie edukacji społecznej w zakresie różnorodności kulturowej/wyznaniowej, zgłaszanie policji wszelkich przypadków przemocy motywowanej uprzedzeniami, zwracanie przez funkcjonariusza policji w trakcie przyjmowania zgłoszenia o przestępstwie uwagi na informacje mogące świadczyć o motywacji sprawców związanej z uprzedzeniami/nienawiścią oraz odnotowanie takiej motywacji w zeznaniach.

I Film pt.: Beata (28)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w dostępie do zatrudnienia.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: wprowadzenie procedur gwarantujących równe traktowanie w procesie rekrutacji, a także przekazywanie zatrudnionym osobom informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.

I Film pt.: Tosia i Eryk (29)

Sytuacja na filmie obrazuje dyskryminację w edukacji.

Przesłanka: płeć.

Proponowane rozwiązania: zachęcanie dzieci do podejmowania zabaw, aktywności oraz dokonywania wyborów życiowych nieprzypisanym stereotypowo ich płci.

I Film pt.: Bożena (30)

Sytuacja na filmie obrazuje wykluczenie społeczne osób starszych.

Przesłanka: wiek.

Proponowane rozwiązania: organizowanie form wspierania aktywności osób starszych i ofert spędzania przez nie wolnego czasu; upowszechnianie modelu różnorodności w zarządzaniu przedsiębiorstwami/instytucjami publicznymi, umożliwiające osobom starszym pozostawanie aktywnymi zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego.



Rozdział VI. Reagowanie na nierówne traktowanie

Małgorzata Łojkowska

W rozdziale znajdują się podstawowe informacje dotyczące procedur prawnych istniejących na gruncie prawa pracy, prawa cywilnego, prawa karnego oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, które pozwalają przeciwstawić się nierównemu traktowaniu.

PO ZAPOZNANIU SIĘ Z TYM ROZDZIAŁEM BĘDZIESZ:

- wiedzieć, jakie są procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji i jak je spełnić,
- umieć wskazać działania, jakie powinna podjąć osoba doznająca dyskryminacji,
- znać przykładowe kazusy dotyczące orzecznictwa w sprawach związanych z nierównym traktowaniem.

PAMIĘTAJ!

- Jeżeli padłeś/padłaś ofiarą dyskryminacji, nie jesteś bezbronna/bezbronny. W polskim prawie istnieją procedury chroniące osoby dyskryminowane.
- Jeżeli jesteś świadkiem dyskryminacji, nie pozostawaj obojętny/obojętna. Powiedz osobie dyskryminowanej, że dyskryminacja jest niezgodna z prawem, przekaz jej informacje o możliwych metodach reagowania. Możesz także pomóc w poszukiwaniu organizacji, która wspiera osoby doznające dyskryminacji.

Procedury i adresaci interwencji w przypadkach dyskryminacji

Na kolejnych stronach zamieszczone zostały opisy przykładowych sytuacji dyskryminacji i procedur reagowania na nie na gruncie Kodeksu pracy, Kodeksu karnego i ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Kolejne dwie sytuacje opisują procedurę działania w przypadku naruszenia dóbr osobistych oraz złożenia skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich.

KAZUS 1. PRAWO PRACY, POSTĘPOWANIE W SĄDZIE PRACY

Marta porusza się na wózku. Jest jedyną osobą z niepełnosprawnością w firmie, w której pracuje. Kilka miesięcy temu zmienił się jej przełożony. Kierownik działu przeszedł na emeryturę, a jego stanowisko zajęła inna osoba. Marta odczuła zmiany w traktowaniu jej. Przełożony zaczął zlecać jej coraz trudniejsze i bardziej czasochłonne prace, wymagające zostawania po godzinach. Ponadto grafik pracy Marty stał się mniej korzystny od grafiku współpracowników. Jednocześnie zebrania zespołu przeniesiono do części budynku niedostępnej dla Marty z powodu schodów. Zaczęła ona być pomijana w firmowej korespondencji, odkryła także, że nie otrzymuje ważnych informacji dotyczących projektu, za który jest odpowiedzialna. Kiedy wszyscy pracownicy otrzymali podwyżki, ją pominięto. W efekcie zdecydowała się na rozmowę z właścicielem firmy, informując że czuje się dyskryminowana. W odpowiedzi otrzymała informację, że jest przewrażliwiona i żeby przestała narzekać, bo na jej miejsce pracy są chętne/chętne kandydatki/kandydaci. Szef zasugerował jej, że jeżeli nie odpowiadają jej warunki zatrudnienia, powinna wypowiedzieć umowę o pracę. Po tej rozmowie atmosfera w pracy jeszcze się pogorszyła, zaś bezpośredni przełożony zaczął z niej drwić i wyszydzać przed pracownikami jej niepełnosprawność. Marta zaczęła cierpieć na bóle głowy, źle spać, po kilku miesiącach zdiagnozowano u niej depresję. Ostatecznie Marta otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, które umotywowano niewłaściwym wypełnianiem obowiązków pracowniczych. Co może zrobić Marta? Marta może wystąpić z pozwem do sądu pracy – przepisy stanowią, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia jest niedopuszczalna. Ponadto rozwiązanie umowy z pracownicą nie było zgodne z prawem.

W sytuacji, w której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Kodeks pracy nie wyznacza górnej granicy, sąd może przyznać także kilkakrotnie wyższą kwotę.

Należy pamiętać, że niezależnie od odpowiedzialności za dyskryminacyjne zachowania, pracodawca ponosi także odpowiedzialność za wszelkiego rodzaju inne naruszenia obowiązków pracowniczych.

Jeżeli dyskryminacja pracownika polegała na rozwiązaniu z nim umowy ze względu np. na jego niepełnosprawność, pracodawca ponosi odpowiedzialność za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (do wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia).

Ponadto, pracownik może zwrócić się do sądu o wyrównanie zarobków do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników, jeżeli dyskryminacja polega na wypłacaniu mu niższej pensji niż pozostałym pracownikom, zatrudnionym na podobnych stanowiskach, wykonujących pracę o zbliżonym charakterze.

Jak złożyć pozew?

Przed złożeniem pozwu, jeżeli jest to możliwe, należy zebrać materiał dowodowy dotyczący nierównego traktowania, np. robić notatki opisujące co i kiedy się zdarzyło, zachowywać materiały związane ze sprawą, np. dokumenty, które świadczą o nierównym traktowaniu, komunikaty, otrzymane e-maile. Warto również zorientować się, czy w miejscu pracy nie ma innych osób, które także czują się dyskryminowane oraz zastanowić się, kto ze współpracujących osób był świadkiem doznanej dyskryminacji.

Pozew składa się do sądu pracy – sądu rejonowego miejsca siedziby pracodawcy, do sądu w okręgu którego znajduje się zakład pracy bądź do sądu, w okręgu którego praca była, jest lub miała być wykonywana.

Pozew powinien być sporządzony w 3 egzemplarzach, jego 2 egzemplarze składa się w sądzie, jeden (z potwierdzeniem jego złożenia) pozostawiając sobie. Jeżeli do pozwu dodawane są załączniki (np. umowa o pracę), należy załączyć je do każdego egzemplarza. Pozew można złożyć osobiście w sądzie lub przesłać listem poleconym zachowując dowód nadania.

Złożenie pozwu w sprawach o dyskryminację w sferze zatrudnienia jest zwolnione z opłat sądowych. Jeżeli na etapie postępowania będzie potrzebne wsparcie prawne, możemy starać się o ustanowienie przez sąd pełnomocnika z urzędu, który będzie reprezentował poszkodowaną osobę.

Ciężar dowodu

Warto wiedzieć, że w polskim prawie stosuje się następującą zasadę: osoba, która coś twierdzi przed sądem, musi to udowodnić. Jednak ze względu na to, że udowodnienie bycia ofiarą dyskryminacji jest trudne, w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania stosuje się zasadę przeniesienia ciężaru dowodu na stronę, której zarzuca się naruszenie tej zasady. Oznacza to, że dyskryminowana osoba nie musi udowodnić wystąpienia dyskryminacji, a powinna jedynie je uprawdopodobnić, zaś strona przeciwna musi wykazać, że nie dyskryminowała. Nie oznacza to jednak, że Marta nie musi przedstawiać w sądzie żadnych dowodów – powinna uprawdopodobnić fakt dyskryminacji.

Przeniesienie ciężaru dowodu stanowi ułatwienie dla ofiar dyskryminacji, które często nie dysponują dowodami – np. dyskryminowany pracownik nie ma wglądu w dokumenty pracodawcy i występuje ze słabszej w stosunku do pracodawcy pozycji.

Uгода

Pracownik i pracodawca mogą zawrzeć ugodę. Istnieje kilka sposobów jej zawarcia. Do ugody może dojść przed sądem lub poza sądem.

Do ugody może dojść pomiędzy stronami bez pośrednictwa żadnych innych osób i podmiotów. Pracodawca i pracownik w drodze negocjacji mogą określić roszczenia, jakie ma spełnić pracodawca na rzecz pracownika lub pracownik na rzecz pracodawcy (np. zapłata uzgodnionej kwoty). Taka ugoda nie stanowi jednak tytułu egzekucyjnego, co oznacza, że jeżeli zobowiązanie nie zostanie wypełnione, konieczne będzie wniesienie sprawy do sądu.

Zawarcie ugody z udziałem komisji pojednawczej – komisje pojednawcze powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Jeśli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, komisję pojednawczą powołuje pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Jeżeli postępowanie przed komisją pojednawczą nie zakończy się ugodą, pracownik może złożyć pozew do sądu pracy.

Do ugody sądowej może dojść także podczas sprawy w sądzie. Do ugodowego zakończenia sporu strony powinien skłaniać sąd, propozycja zawarcia ugody może wyjść także od każdej ze stron. Postępowania sądowe może zostać zakończone ugodą już na pierwszej rozprawie, może jednak dojść do niej także na dalszych etapach postępowania. Pracodawca i pracownik mogą dojść do porozumienia również bez pośrednictwa sądu, przedstawiając mu tylko warunki uzgodnionej wcześniej ugody, lub zawrzeć ugodę przed mediatorem.

Państwowa Inspekcja Pracy

Oprócz skierowania sprawy do sądu pracy, Marta może także złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Państwowa Inspekcja Pracy może dokonać kontroli zakładu pracy, by sprawdzić, czy pracodawca nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych również wobec innych pracowników.

Inne działania

Marta może podjąć także inne działania prawne – ma prawo wystąpić z pozwem o naruszenie dóbr osobistych. Inne możliwości działania w podobnych sytuacjach zostały omówione w kolejnych sytuacjach.

Jeżeli Marta potrzebuje wsparcia w przygotowaniu się do spraw sądowych, może zwrócić się z prośbą o pomoc do organizacji pozarządowych zajmujących się kwestiami dyskryminacji. Może także poszukać bezpłatnej pomocy prawnej blisko swojego miejsca zamieszkania – porad prawnych udzielają często punkty konsultacyjne przy urzędach miast i gmin lub ośrodki interwencyjno-kryzysowe. W sytuacji, w której Marta nie jest w stanie ponieść kosztów wynagrodzenia adwokata lub radcy prawnego bez uszczerbku utrzymania koniecznego dla siebie i rodziny, może być jej także przyznany pełnomocnik z urzędu.

UWAGA! W sytuacji Marty działania podejmowane wewnątrz firmy nie odniosły rezultatu. W niektórych sytuacjach warto jednak rozważyć rozwiązanie sprawy bez podejmowania kroków prawnych, wykorzystując procedury obowiązujące w firmie. Być może w firmie istnieje regulamin, który wskazuje, jak należy postępować w danej sytuacji oraz określa osoby odpowiedzialne za przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy, które mogą pomóc w opisanej sytuacji.

KAZUS 2. PRAWO I POSTĘPOWANIE KARNE

Abdullah, który przyjechał do Polski z Egiptu, został zaatakowany na jednej z Łódzkich ulic przez grupę młodych mężczyzn. Sprawcy wyśmiewali jego narodowość oraz wygląd, zaczepiali go, wyzywali i grozili śmiercią. Wyśmiewali jego pochodzenie, wykrzykiwali nacjonalistyczne hasła. Kiedy zorientowali się, że mówi po polsku z obcym akcentem, zaatakowali go – bili oraz kopali, namawiali do tego także przechodniów. Zdarzenie obserwowała z pewnej odległości młoda kobieta, jednak z obawy przed atakiem nie zainterweniowała i nie wezwała policji. Kiedy mężczyźni odeszli, wezwała karetkę. Okazało się, że stan Abdullaha jest poważny, został odwieziony do szpitala, w którym stwierdzono, że miał on połamańce żebra oraz doznał szeregu obrażeń wewnętrznych. Co powinien zrobić Abdullah? Czy kobieta, która była świadkiem zdarzenia może podjąć jakieś działania?

Działanie sprawców pobicia Abdullaha wypełnia znamiona kilku przestępstw. Zakwalifikować je można m.in. jako przestępstwo z art. 257, art. 119, art. 190, art. 158 oraz art. 156 i 157 Kodeksu karnego. Art.

257 k.k. przewiduje odpowiedzialność karną tego, kto „publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby”. Według art. 119 k.k. odpowiedzialności karnej podlega ten, kto „stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególniej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości. Tej samej karze podlega ten, kto publicznie nawołuje do popełnienia tego przestępstwa”. Prawo karne przewiduje także odpowiedzialność za stosowanie groźb wobec innej osoby (art. 190 k.k.), udział w bójce lub pobiciu (158 k.k.) oraz spowodowanie uszczerbku na zdrowiu (art. 156 i 157 k.k.).

Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa

Każda osoba, która padła ofiarą przestępstwa może zawiadomić o tym Prokuraturę lub Policję. Może to zrobić zarówno sam pokrzywdzony, ale także świadek zdarzenia, a nawet sprawca. Przepisy nakładają na każdą osobę, która wie o popełnieniu przestępstwa obowiązek zawiadomienia o tym organów ścigania, jest to jednak obowiązek tzw. społeczny. Oznacza to, że za niezawiadomienie nie grozi odpowiedzialność karna. Inaczej jest z instytucjami państwowymi i samorządowymi, które w związku ze swą działalnością dowiedziały się o popełnieniu przestępstwa. Są one obowiązane niezwłocznie zawiadomić o tym prokuratora lub Policję. Muszą także zabezpieczyć ślady i dowody przestępstwa. Za niezłożenie takiego zawiadomienia osobom odpowiedzialnym za działania tych instytucji może grozić odpowiedzialność karna.

W wyżej wymienionym przypadku na dyrektorze szpitala ciąży obowiązek zawiadomienia policji o tym, że zostało popełnione przestępstwo. Takiego zawiadomienia może także dokonać kobieta obserwująca zdarzenie. Niezależnie od tych działań, zawiadomienie może złożyć również sam pokrzywdzony.

Jak złożyć zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa?

Zawiadomienie o popełnionym przestępstwie składa się na policji lub w prokuraturze. Decyzja, do którego z tych organów złożyć zawiadomienie, należy do osoby je składającej. Nawet w przypadku złożenia zawiadomienia w prokuraturze, co do zasady, większość czynności w postępowaniu przygotowawczym będzie prowadzić policja.

Zawiadomienie można złożyć: osobiście (pisemnie lub ustnie) lub wysłać listem poleconym (zachowując dowód nadania). Zawiadomienie należy złożyć w jednostce Policji lub Prokuraturze najbliższej ze względu na miejsce popełnienia przestępstwa. Dane kontaktowe wszystkich jednostek policji można znaleźć na stronie: www.policja.pl.

Jeżeli zawiadomienie organu ścigania nastąpi ustnie, należy przed dokonaniem tego uporządkować wszystkie informacje, tak by następnie sprawnie przedstawić je na miejscu. Należy zabrać ze sobą wszystkie ważne materiały, które mogą stanowić dowód w sprawie. Trzeba także przygotować się na pytania o świadków zdarzenia, więc jeżeli tacy występują, warto sporządzić ich listę wraz z adresami zamieszkania. Należy również zabrać ze sobą wszystkie posiadane obdukcje i zaświadczenia lekarskie. Jeżeli w szpitalu lub przychodni znajduje się inna dokumentacja medyczna związana ze sprawą, należy poinformować o tym osobę przyjmującą zawiadomienie. Jeżeli w sprawie istnieją także inne dowody (dowodem mogą być np. nagrania, zdjęcia, listy, notatki, wiadomości e-mail lub smsy) to należy je przedstawić osobie przyjmującej zawiadomienie.

W sytuacji gdy doszło do pobicia lub innego zdarzenia naruszającego nietykalność osobistą, należy wykonać obdukcję, w ostateczności poprosić lekarza o zaświadczenie o stanie zdrowia. Dowodem w sprawie może być także dokumentacja medyczna znajdująca się w szpitalu lub przychodni.

Złożenie zawiadomienia musi zostać odnotowane przez policję na komisariacie, nie jest dopuszczalne ustne poinformowanie pokrzywdzonego, że z jakiegoś powodu, w jego sprawie, nie zostaną podjęte żadne czynności. Wymagane jest sporządzenie protokołu, który powinien zostać podpisany przez osobę zgłaszającą przestępstwo. Przed podpisaniem należy konieczne zapoznać się z jego treścią i sprawdzić, czy wszystkie przekazane informacje zostały w nim uwzględnione.

Osoba, która złożyła zawiadomienie o przestępstwie, powinna zostać w ciągu 6 tygodni od tego zdarzenia powiadomiona o wszczęciu albo odmowie wszczęcia postępowania karnego. Jeżeli takiego zawiadomienia nie otrzymała, może wnieść zażalenie. Pokrzywdzonemu przysługuje także zażalenie na postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa.

WAŻNE! Pokrzywdzonemu przysługuje prawo do ustanowienia pełnomocnika (wyłącznie adwokata), który będzie go reprezentował w postępowaniu, może także złożyć wniosek o przyznanie mu pełnomocnika z urzędu. Pełnomocnik z urzędu może być przyznany w sytuacji jeśli stan majątkowy danej osoby (np. miesięczne dochody oraz posiadany majątek) i jej zobowiązania (np. posiadanie osób na utrzymaniu, alimenty) nie pozwalają na opłacenie pełnomocnika we własnym zakresie.

Co się dzieje po zawiadomieniu?

Rozpoczyna się tzw. postępowanie przygotowawcze (jeżeli organy ścigania nie wydały postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania). Postępowanie przygotowawcze to śledztwo lub dochodzenie prowadzone przez Policję lub Prokuraturę. Jego głównym celem jest zebranie materiału dowodowego dla sądu. Postępowanie przygotowawcze może się zakończyć umorzeniem postępowania lub skierowaniem aktu oskarżenia do sądu (możliwe jest także warunkowe umorzenie postępowania).

Do umorzenia postępowania może dojść w sytuacji, gdy zebrany materiał w sprawie nie dał wystarczających dowodów potrzebnych do sporządzenia aktu oskarżenia i skierowania sprawy do sądu. Na powyższe postanowienie służy zażalenie. Jeżeli prokurator zdecyduje się sporządzić akt oskarżenia, sprawa zostanie przekazana do sądu i rozpocznie się kolejny etap postępowania.

Na etapie postępowania sądowego jego status ulega zmianie – pokrzywdzony traci status strony, ma jednak prawo wystąpić w procesie jako oskarżyciel posiłkowy. Oskarżyciel posiłkowy jest pełnoprawną stroną procesową. Wejście w rolę oskarżyciela posiłkowego jest więc dla pokrzywdzonego szansą zachowania możliwości działania, którą miał podczas postępowania przygotowawczego. Również wówczas może korzystać z pomocy pełnomocnika, w tym także pełnomocnika z urzędu.

UWAGA! W sytuacjach nagłych (zagrożenia życia, zdrowia, mienia lub gdy istnieje konieczność zabezpieczenia dowodów przestępstwa) możliwe jest skontaktowanie się z Policją i żądanie podjęcia interwencji na miejscu. Jeżeli popełniono przestępstwo ścigane z urzędu, Policja powinna sama po interwencji wszcząć postępowanie karne. W przypadku obawy, że nie zostało to uczynione, należy wnieść zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa (tak jak opisano powyżej).

KAZUS 3. POZEW O OCHRONĘ DÓBR OSOBISTYCH

Jan i Marcin są parą i mieszkają w małym mieście. Niedawno wprowadzili się do nowego mieszkania. Szybko okazało się, że sąsiedzi nie są im przyjaźni. Dotyczyło to zwłaszcza sąsiada z drugiego piętra, który zaczął ich szykanować. Wysypywał śmieci na ich wycieraczkę, wkładał za wycieraczki samochodów obraźliwą korespondencję i wyzywał od pedałów.

Osobie, która dopuszcza się dyskryminacji grozi odpowiedzialność cywilnoprawna za naruszenie dóbr osobistych. Dlatego Marcin i Jan mogą złożyć pozew w sądzie cywilnym. W postępowaniu sądowym mogą domagać się zaniechania obraźliwych zachowań, dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia (np. żądać sporządzenia przez sąsiada oświadczenia z przeprosinami i powieszenia go w wybranym miejscu), zadośćuczynienia pieniężnego rekompensującego doznana krzywdę, zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny oraz naprawienia szkody (w szczególności wypłaty odszkodowania lub naprawienia zniszczonych rzeczy).

Prawo przewiduje wymagania, którym musi odpowiadać pozew. Powinien on zawierać oznaczenie sądu, do którego jest skierowany, imię i nazwisko powoda i pozwanego wraz z adresami ich zamieszkania, oznaczenie, że jest to pozew, sformułowanie tego, o co wnioskuje powódca, jego uzasadnienie oraz dowody (dokumenty, zdjęcia, nagrania, dokumenty lekarskie, szpitalne, wreszcie świadkowie). Pozew musi zostać podpisany. Na końcu pozwu wymienia się załączniki dołączane do tego dokumentu.

Pozew składa się w sądzie okręgowym, w którego okręgu pozwany ma miejsce zamieszkania. Można go też złożyć w sądzie okręgowym, w którego okręgu nastąpiło zdarzenie stanowiące powód złożenia pozwu. Warto przy tym pamiętać, że składający pozew (powód) musi w nim udowodnić, że doszło do naruszenia jego dóbr oraz że dopuścił się tego pozwany.

Osoba, która nie ma możliwości poniesienia kosztów postępowania może złożyć wniosek o zwolnienie z kosztów sądowych. Ponadto, osobie zwolnionej od kosztów sądowych w całości lub części, sąd na jej wniosek może ustanowić adwokata z urzędu, jeśli jego udział w sprawie uzna za potrzebny.

Postępowanie o naruszenie dóbr osobistych może być prowadzone niezależnie od postępowania w sądzie pracy oraz niezależnie od postępowania karnego.

KAZUS 4. POZEW NA PODSTAWIE USTAWY O WDROŻENIU NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Jarman jest obywatelem Kenni studiującym na polskiej uczelni. Podczas jednego z wykładów prowadzący zajęcia profesor informuje studentów, że obcokrajowcy nie mają szans ukończenia u niego roku, ponieważ w Polsce nie ma miejsc pracy dla polskich obywateli i obcokrajowcy nie są mile widziani w naszym kraju.

Jarman może wnieść pozew na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.

Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964r. – Kodeks postępowania cywilnego¹¹³. Oznacza to konieczność wniesienia wpisu w momencie składania pozwu.

W sprawach o dyskryminację obowiązuje zasada **przeniesionego ciężaru dowodu** – obowiązkiem osoby zarzucającej naruszenie zasady równego traktowania jest uprawdopodobnienie faktu jej naruszenia. W takim przypadku ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

W sprawach o dyskryminację (a także w sprawach o ochronę dóbr osobistych), możliwe są ugodowe formy rozwiązania sporu. Pierwszą formą jest mediacja (art. 1831-18315 k.p.c.). Prowadzi się ją na podstawie umowy o mediację albo postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Mediację prowadzi się przed wszczęciem postępowania, a za zgodą stron także w toku sprawy. Ugodę zawartą przed mediatorem musi zatwierdzić sąd. Po jej zatwierdzeniu ma ona moc prawną ugody zawartej przed sądem. Drugą metodą ugodowego rozwiązania sporu jest wzięcie udziału w posiedzeniu pojednawczym (art. 184-186 k.p.c.). Celem postępowania pojednawczego jest ugodowe załatwienie sprawy przed sądem. O zawezwanie do próby ugodowej – bez względu na właściwość rzeczową – można zwrócić się do sądu rejonowego ogólnie właściwego dla drugiej strony postępowania. W wezwaniu należy oznaczyć zwięźle sprawę. Do spotkania stron dochodzi podczas posiedzenia sądu. Jeżeli dojdą do ugody, zostaje ona umieszczona w protokole i podpisana. Oprócz tego przepisy przewidują możliwość zawarcia ugody przed wniesieniem pozwu, sąd ma jednak możliwość uznania ugody za niedopuszczalną, jeżeli jej treść jest niezgodna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi 3 lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż 5 lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady.

Dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw.

UWAGA! W obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na takie cechy jak: rasa, pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając pozostałe cechy wymienione w ustawie, tj. płeć, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna. Ograniczony zakres obowiązywania ustawy powoduje, że nie we wszystkich sprawach możliwe jest powoływanie się w sądzie na jej uregulowania. W sytuacji jednak, kiedy w wyniku czyjś działania doszło do naruszenia dóbr osobistych, a sprawa pozostaje poza ochroną ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, istnieje możliwość dochodzenia tego roszczenia w drodze powództwa o naruszenie dóbr osobistych.

¹¹³ Dz. U. z 1964 r., Nr 43, poz. 296 z późn. zm.

Przykład: Na wydziale fizyki profesor prowadzący zajęcia informuje studentki, że trudno im będzie ukończyć rok, ponieważ jego zdaniem kobiety są zbyt głupie, by studiować na tym wydziale i nie nadają się do wykonywania tego zawodu.

W wyżej wymienionym przykładzie studentka mogłaby złożyć pozew o ochronę dóbr osobistych, nie mogłaby jednak skorzystać z ochrony przewidzianej w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

KAZUS 5. SKARGA DO RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Kiedy Tomasz osiągnął wiek emerytalny został zwolniony z pracy. Pracodawca powiedział mu, że ponieważ ma już prawo do emerytury, powinien zrobić miejsce innym. Tomasz nie chce składać pozwu do sądu pracy, postanowił jednak złożyć skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich. Co może zrobić Rzecznik?

Uprawnienia Rzecznika Praw Obywatelskich zostały dokładnie wymienione w rozdziale *Polityka antydyskryminacyjna*. Jednym z możliwych działań Rzecznika jest kierowanie pytań prawnych w kwestiach budzących wątpliwości interpretacyjne do Sądu Najwyższego.

Przykładowo, w 2008 roku Rzecznik Praw Obywatelskich skierował do Sądu Najwyższego pytanie: „Czy osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury może stanowić wyłączną przesłankę rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem – kobietą lub mężczyzną i nie oznacza dyskryminacji pracownika ze względu na płeć i wiek?”.

W odpowiedzi na pytanie Rzecznika, Sąd Najwyższy podjął uchwałę, zgodnie z którą osiągnięcie wieku emerytalnego nie może być wyłączną przesłanką rozwiązania umowy o pracę (uchwała Składu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/08).

W wystąpieniu do Rzecznika należy:

- podać imię, nazwisko, adres i kod pocztowy, pod który należy kierować korespondencję,
- dokładnie wskazać, czego dotyczy sprawa oraz podać w sposób zwięzły i jasny argumenty wykazujące naruszenie wolności lub prawa.

Do każdego pisma należy dołączyć niezbędne dokumenty (kopie lub odpisy).

Źródła informacji na temat równego traktowania, dyskryminacji, sytuacji grup narażonych na dyskryminację

Michał Pawłęga

Zachęcamy do odwiedzenia stron instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych, zajmujących się problematyką równego traktowania. Można znaleźć na nich informacje dotyczące sytuacji poszczególnych grup narażonych na dyskryminację, działań podejmowanych na rzecz osób doznających dyskryminacji, a także szeroki wybór opracowań opisujących to zjawisko.

Zachęcamy także do odwiedzenia portali tematycznych, zawierających m.in. informacje o obowiązujących przepisach prawa i dobrych praktykach w zakresie równego traktowania.

INSTYTUCJE PUBLICZNE ZAJMUJĄCE SIĘ RÓWNYM TRAKTOWANIEM

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – www.brpo.gov.pl

Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania – www.rownetraktowanie.gov.pl

Biuro Rzecznika Praw Dziecka – www.bprd.gov.pl

Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych – www.niepelnosprawni.gov.pl

Biuro Rzecznika Praw Pacjenta – www.bpp.gov.pl

Państwowa Inspekcja Pracy – www.pip.gov.pl

Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów – www.uokik.gov.pl

PRZYKŁADOWE POLSKIE ORGANIZACJE POZARZĄDOWE DZIAŁAJĄCE W OBSZARZE ZWALCZANIA DYSKRYMINACJI

Stowarzyszenie Amnesty International – międzynarodowa organizacja zajmująca się przestrzeganiem praw człowieka. www.amnesty.org.pl

Centrum Edukacji Obywatelskiej – zajmuje się upowszechnianiem wiedzy obywatelskiej, praktycznych umiejętności oraz postaw niezbędnych do budowania demokratycznego państwa prawa i społeczeństwa obywatelskiego. www.ceo.org.pl

Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny – inicjuje i wspiera działania na rzecz prawa kobiet do świadomego macierzyństwa, sporządza raportów na temat zdrowia i praw reprodukcyjnych kobiet, monitoruje stan przestrzegania praw reprodukcyjnych kobiet. www.federa.org.pl

Forum Dialogu Między Narodami – upowszechnia tolerancję i kulturę demokratyczną oraz działa na rzecz zbliżenia między narodami, które na przestrzeni wieków, żyjąc obok siebie, współtworzyły historię, tradycję i kulturę Polski. www.dialog.org.pl

Forum Odpowiedzialnego Biznesu – upowszechnia ideę odpowiedzialnego biznesu jako standardu obowiązującego w Polsce w celu zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw, zadowolenia społecznego i poprawy stanu środowiska. www.odpowiedzialnybiznes.pl

Fundacja Autonomia – jest organizacją zajmującą się działalnością edukacyjną i społeczną, zmierzającą do: powstrzymania nietolerancji, dyskryminacji i przemocy, eliminowania stereotypów; wzmacniania i wspierania emancypacji osób należących do grup marginalizowanych i wykluczanych; upowszechniania idei praw człowieka i równości płci; rozwoju demokracji oraz świadomości i aktywności obywatelskiej; współpracy między jednostkami i grupami. www.autonomia.org.pl

Fundacja Centrum Praw Kobiet – udziela pomocy prawnej i psychologicznej indywidualnym kobietom ofiarom przemocy i dyskryminacji oraz wpływa na kształt prawa i jego stosowanie. www.cpk.org.pl

Fundacja Feminoteka – działa na rzecz likwidacji dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich sferach życia społecznego, publicznego i kulturalnego, prowadząc szkolenia, warsztaty, organizując spotkania, dyskusje i promocje książek. www.feminoteka.pl

Fundacja Kobieta eFKA – wspiera solidarność i samodzielność kobiet, rozwój kultury kobiecej oraz przeciwdziała dyskryminacji kobiet. www.efka.org.pl

Fundacja Krzyżowa – dla porozumienia europejskiego – stanowi platformę dla europejskiego dialogu, prowadząc ośrodek, w którym spotyka się młodzież z całej Europy oraz odbywają się konferencje m.in. poświęcone ruchowi oporu i opozycji antytotalitarnej oraz znaczeniu zjednoczonej Europy. www.krzyzowa.org.pl

Fundacja Ocalenie – zajmuje się problematyką uchodźstwa, pomocy uchodźcom, imigrantom i repatriantom, integracji i preintegracji uchodźców, imigrantów i repatriantów, wsparcia Polonii na Zakaukaziu, dialogu międzykulturowego oraz wielokulturowości. www.ocalenie.org.pl

Fundacja Pogranicze – działa na rzecz propagowania etosu pogranicza i budowania mostów pomiędzy ludźmi różnych religii, narodowości i kultur. www.pogranicze.sejny.pl

Fundacja Transfuzja – działa na rzecz praw osób transpłciowych, zajmując się rzecznictwem ich praw, udzielaniem wsparcia, prowadzeniem edukacji społecznej na temat zjawiska transpłciowości oraz promowaniem kultury osób transpłciowych. www.transfuzja.org

Helsińska Fundacja Praw Człowieka – jedna z najbardziej znanych i doświadczonych organizacji działających na rzecz praw człowieka w Polsce i Europie. Prowadzi m.in. edukację w zakresie praw człowieka, wspiera działalność organizacji praw człowieka w krajach WNP, monitoruje tworzenie i egzekwowanie prawa, udziela także bezpłatnej pomocy prawnej uchodźcom, cudzoziemcom oraz osobom doświadczającym naruszeń praw i wolności człowieka przez organy władzy państwowej. www.hfhr.pl

Kampania Przeciw Homofobii – zajmuje się kształtowaniem postaw tolerancji oraz przełamywaniem uprzedzeń i stereotypów wobec osób bi- i homoseksualnych, kształtowaniem ich pozytywnej tożsamości oraz realizacją działań edukacyjnych. www.kph.org.pl

Otwarta Rzeczpospolita – Stowarzyszenie Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii – przeciwdziała ksenofobicznym i antysemickim uprzedzeniom odżywiającym w polskim życiu publicznym. www.otwarta.org.pl

Polska Akcja Humanitarna – pomaga ludziom w sytuacjach kryzysowych w jak najszybszym uzyskaniu samodzielności i przyjęciu odpowiedzialności za własną przyszłość, kształtuje postawy humani-

tarne oraz tworzy nowoczesną kulturę pomocy; ważnym elementem działań organizacji jest prowadzenie edukacji humanitarnej polskiego społeczeństwa. www.pah.org.pl

Polskie Forum Migracyjne – inicjuje i wspiera działania przyczyniające się do dialogu między ludźmi różnych kultur, w szczególności między Polakami a cudzoziemcami, którzy szukają w Polsce ochrony. www.forummigracyjne.org

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej – działa na rzecz poszerzania wiedzy prawnej wśród obywateli i obywateli, w tym w zakresie praw człowieka; przestrzegania równości prawnej kobiet i dzieci; dbania o interesy prawne więźniów, bezdomnych i innych mniejszości. www.psep.pl

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – działa na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspiera ich rodziny. www.psouu.org.pl

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego – zajmuje się rozwojem nauki prawa antydyskryminacyjnego, upowszechnia wiedzę w tym zakresie oraz aktywne działa na rzecz zwalczania dyskryminacji, m.in. poprzez świadczenie poradnictwa prawnego. www.ptpa.org.pl

Polski Związek Głuchych – jest organizacją pozarządową zrzeszającą osoby głuche i niedosłyszące oraz inne osoby związane ze środowiskiem osób głuchych. Celem działania jest pomoc głuchym i niedosłyszącym we wszelkich sprawach życiowych. www.pzg.org.pl

Polski Związek Niewidomych – organizacja samopomocowa powołana przez niewidomych, działająca na rzecz niewidomych i zarządzana przez niewidomych; prowadzi działalność na rzecz ludzi, którzy na skutek utraty widzenia ulegają wykluczeniu społecznemu. www.pzn.org.pl

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej – działa na rzecz osób dyskryminowanych i zagrożonych marginalizacją, w szczególności uchodźców i osób ubiegających się status uchodźcy oraz więźniów i byłych więźniów poprzez udzielanie im niezbędnej pomocy, w tym prawnej i społecznej. www.interwencjaprawna.pl

Stowarzyszenie Lambda Warszawa – realizuje działania pomocowe skierowane do osób homo- i biseksualnych, zajmuje się edukacją społeczną na temat zjawiska homo- i biseksualizmu oraz prowadzi monitoring przypadków dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. www.lambdawarszawa.org

Stowarzyszenie Nigdy Więcej – promuje wielokulturowość i szacunek dla odmienności, przełamując zmożenie milczenia wokół problemu rasizmu i ksenofobii. www.nigdywiecej.org

Stowarzyszenie Romów w Polsce – działa na rzecz tworzenia warunków pełnego uczestnictwa Romów w życiu narodu polskiego, prowadząc działania zmierzające do poprawy sytuacji społecznej, ekonomicznej i kulturalnej osób pochodzenia romskiego. www.stowarzyszenie.romowie.net

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej – działa na rzecz wysokiej jakości edukacji antydyskryminacyjnej, integracji osób zajmujących się edukacją antydyskryminacyjną na rzecz równości i różnorodności oraz podniesienia poziomu wiedzy na ten temat. www.tea.org.pl

PORTALE TEMATYCZNE

<http://tolerance.research.uj.edu.pl> – udostępnia bogaty zbiór metod i rozwiązań dydaktycznych przydatnych w przezwyciężaniu negatywnych stereotypów, uprzedzeń i przejawów dyskryminacji.

www.bezuprzedzen.org – serwis upowszechniający wiedzę na temat uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, wiek, sprawność i z innych przyczyn; udostępnia publikacje, materiały dydaktyczne oraz informacje dotyczące problematyki równego traktowania.

www.glusi.pl – strona z informacjami dotyczącymi sytuacji osób głuchych, ich praw, doświadczanej przez tę grupę dyskryminacji; osobna część portalu jest poświęcona językowi migowemu i kursom służącym jego nauce.

www.kartaroznorodnosc.pl – serwis z informacjami dotyczącymi zarządzania różnorodnością oraz promujący ideę Karty Różnorodności, obligującej do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności.

www.niepelnosprawni.info – portal tematyczny dla osób niepełnosprawnych; zawiera informacje dotyczące życia osób niepełnosprawnych, takich jak poradniki i bazy adresowe, porady prawne, socjalne, informacje sportowe i kulturalne.

www.rownosc.info – zawiera publikacje, czasopisma, dobre praktyki dotyczące działań antydyskryminacyjnych oraz szeroko rozumianej tematyki równościowej.

www.rownosc.ngo.pl – serwis udostępnia informacje dotyczące standardów prawnych dotyczących równych szans i równego traktowania wszystkich obywateli, równego statusu kobiet i mężczyzn, działań organizacji pozarządowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, kampanii społecznych poświęconych równemu traktowaniu, funduszy na realizację projektów równościowych.

www.rownoscwsamorzadzie.pl – strona internetowa projektu wspierającego jednostki samorządu terytorialnego w Polsce we wdrażaniu polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji.

www.siecrownosci.gov.pl – strona projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”, przygotowującego administrację rządową na wszystkich poziomach do tworzenia i monitorowania prawa oraz opracowywania i wdrażania odpowiednich strategii uwzględniających zasadę równości.

www.unic.un.org.pl/niepelnosprawnosci – strona poświęcona prawom osób z niepełnosprawnością.

Słowniczek

Ageizm – (ang. age – wiek) dyskryminacja ze względu na wiek, która dotyczy najczęściej rynku pracy, ale także innych dziedzin życia. Problem dyskryminacji ze względu na wiek może być udziałem osób w różnym wieku, także młodych, jednak osób starszych dotyka on w szczególny sposób.

Antysemityzm – postawa wyrażająca uprzedzenie, niechęć, wrogość i dyskryminację Żydów/-ek oraz osób pochodzenia żydowskiego, postrzeganych jako grupa religijna, etniczna lub rasowa, argumentowana powodami religijnymi, gospodarczymi lub politycznymi. Antysemityzmem są także pseudonaukowe uzasadnienia zniesławiania, dyskryminacji i prześladowań Żydów/-ek oraz czyny wyrastające z tych uzasadnień.

Dyskryminacja – sytuacja, w której ktoś jest traktowany nie równo, inaczej, gorzej, niż byłaby traktowana inna osoba w podobnych okolicznościach. Z reguły dyskryminacja ma związek z przynależnością osoby/osób do jakiejś grupy wyróżnionej na podstawie takich cech, jak: płeć, wiek, sprawność, pochodzenie narodowe i etniczne, wyznanie i in. Dyskryminacja to zachowanie lub zaniechanie jakichś działań, najczęściej wynikające z uprzedzeń i stereotypów. Efektem dyskryminacji często jest wykluczenie społeczne danej osoby lub grupy.

Dyskryminacja kobiet – wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom – niezależnie od ich stanu cywilnego – przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Dyskryminacja rasowa – wszelkie zróżnicowanie lub wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie z powodu rasy, urodzenia, pochodzenia narodowego lub etnicznego, które ma na celu lub pociąga za sobą przekreślenie lub uszczuplenie uznania, wykonywania lub korzystania, na zasadzie równości z praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej i kulturalnej lub jakiegokolwiek innej dziedzinie życia publicznego.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność/Ableism – nierówne, niesprawiedliwe i nieuzasadnione traktowanie osób ze względu na niepełnosprawność. Może się przejawiać m.in. poprzez: wrogi nastawienie, ograniczenie w dostępie do miejsc pracy, ograniczenia architektoniczne, przemoc wobec osób niepełnosprawnych, ubezwłasnowolnienie, ograniczenie możliwości opuszczania domu i wiele innych. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność oznacza jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczenie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, których celem lub skutkiem jest naruszenie lub znieważenie uznania, korzystania z lub egzekwowania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie politycznej, gospodarczej, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub jakiegokolwiek innej dziedzinie, zasadach równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie formy dyskryminacji, włączając odmowę racjonalnego usprawnienia. „Racjonalne usprawnienie” oznacza wprowadzenie koniecznych i odpowiednich zmian oraz dostosowań, niewiązanych się z nieproporcjonalnym lub nadmiernym obciążeniem, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z wszelkich praw.

Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację

seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Ekonomia feministyczna – dyscyplina ekonomii, która wprowadziła do niej perspektywę płci społeczno-kulturowej (ang. gender). Ekonomia feministyczna wywodzi się z neoklasycznych teorii ekonomii, którą zaczęto rozszerzać na obszary badań nad sytuacją kobiet w gospodarce.

Etnocentryzm – koncentracja na własnej grupie etnicznej lub narodzie i przekonanie o jego wyższości w stosunku do innych; afirmacyjny stosunek do jego wytworów m.in. z obszaru myśli filozoficznej, politycznej oraz szeroko rozumianej kultury, deprecjonujący jednocześnie inne. Etnocentryzm może wyrażać się w sposobie myślenia i/lub języku (kiedy za normę i jedyny punkt odniesienia stawia się doświadczenie własnej grupy etnicznej, narodu).

Feminizm/Ruch feministyczny – ruch społeczno-polityczny, historycznie związany walką o osobiste, obywatelskie i wyborcze prawa kobiet (od końca XIX w.). Dziś wskazuje na dyskryminację kobiet z powodu ich płci w różnych sferach życia i dąży do zmiany tej sytuacji, nie tylko równouprawnienia, ale i do wzmocnienia statusu kobiet (ang. empowerment).

Gej – mężczyzna o orientacji homoseksualnej.

Gender mainstreaming – w języku polskim nie istnieje jedno tłumaczenie terminu gender mainstreaming. Potocznie mówi się, że strategia gender mainstreaming to włączenie perspektywy równości płci do wszystkich działań społecznych, politycznych i ekonomicznych. Gender mainstreaming nie jest jednoznaczne z polityką pro-kobietą, obie płcie są tu w równym stopniu włączone w myślenie koncepcyjne, oddzielające zróżnicowanie płci przy jednoczesnej ich równości wobec prawa. Prowadzenie polityki gender mainstreaming oznacza, że wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje, podejmowane w ramach Unii Europejskiej, powinny być poddane ocenie pod względem zapewnienia obu płciom równych szans.

Ksenofobia (gr. xenos – dziwny, obcy; phobos – strach, awersja) postawa społeczna charakteryzująca się niechęcią, wrogością i lękiem wobec obcych, cudzoziemców, innych. Ksenofobia jest odczuciem lub percepcją opartą na społecznych konstrukcjach i ideach, a nie na racjonalnych przesłankach czy obiektywnych faktach. Ksenofobiczne postrzeganie świata redukuje złożone zjawiska społeczne i kulturowe do uproszczonych, czarno-białych scenariuszy.

Heteroseksizm – termin odnosi się do świadomie lub nieświadomie przyjmowanego założenia, że heteroseksualność jest jedyną „normalną/właściwą” postacią związków uczuciowych i seksualnych między ludźmi. Heteroseksizm jest źródłem, nie zawsze świadomego, postrzegania osób LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych) jako stojących niżej w hierarchii społecznej. Wywodzi się z niego przekonanie, że to osoby heteroseksualne mają prawo decydować o zakresie swobód i ograniczeń przysługujących ludziom homo- i biseksualnym (lecz nie odwrotnie). Zdaniem wielu autorek femini-

stycznych instytucja i ideologia związków heteroseksualnych jest fundamentem patriarchy. Wyrazem heteroseksizmu jest np. tłumienie, represjonowanie i negowanie istnienia zachowań homoseksualnych, a także przekonanie, że wszyscy są lub być powinni heteroseksualni. Heteroseksizm opiera się na fałszywym przekonaniu o wyższości schematu: dominujący mężczyzna-bierna kobieta.

Homofobia – (gr. homo – taki sam; phobos – strach, awersja) postawa społeczna charakteryzująca się wrogością, uprzedzeniem i lękiem wobec przedstawicieli mniejszości seksualnych. Homofobia jest uprzedzeniem, a więc uwarunkowaną społecznie awersyjną postawą wobec gejów, lesbijek, osób bioraz transseksualnych, opartą wyłącznie na ich orientacji seksualnej, ignorującą indywidualne cechy członków/-kiń tej grupy.

Lesbijka – kobieta o orientacji homoseksualnej.

LGBT – skrót do słów ang. słów lesbian, gay, bisexual, transexual/transgender – czyli lesbijki, geje, osoby biseksualne i transseksualne/transgender.

Mizoginia/Mizoginizm – (gr. misos – nienawiść; gyne – kobieta) nienawiść albo silne uprzedzenie mężczyzn w stosunku do kobiet.

Molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Mowa nienawiści – wypowiedzi (ustne i pisemne) oraz przedstawienia ikoniczne i ilustracje łączące, oskarżające, wyszydające i poniżające grupy i jednostki z powodów takich, jak: pochodzenie etniczne i narodowe.

Niepełnosprawność – długotrwała obniżona sprawność fizyczna, umysłowa, intelektualna lub sensoryczna, która w interakcji z różnymi barierami może ograniczać pełne i efektywne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi obywatelami.

Nierówne traktowanie – traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Orientacja homoseksualna – trwały, emocjonalny i seksualny pociąg do osób tej samej płci.

Orientacja seksualna – to sposób, w jaki dana osoba określa swoją seksualność z punktu widzenia płci osób, w których się zakochuje lub z którymi nawiązuje relacje intymne. Najczęściej mówi się o orientacjach (tożsamościach): heteroseksualnej, biseksualnej i homoseksualnej. Orientację seksualną najczęściej opisuje się na continuum (linii), gdzie na jednym krańcu wyróżnia się całkowitą

heteroseksualność, na przeciwnym homoseksualność, a między nimi znajdują się różne wymiary biseksualności.

Rada Europy – (ang. Council of Europe), organizacja państw europejskich utworzona w Londynie 5 maja 1949. Członkami założycielami byli: Królestwo Belgii, Królestwo Danii, Republika Francuska, Irlandia, Republika Włosk, Wielkie Księstwo Luksemburga, Królestwo Holandii, Królestwo Norwegii, Królestwo Szwecji i Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii. Do Rady Europy należy obecnie 45 państw, natomiast 2 państwa (Białoruś i Monako) mają oficjalny status państw kandydujących. Ponadto status obserwatorów przy Komitecie Ministrów Rady Europy posiadają: Stany Zjednoczone, Meksyk, Kanada, Stolica Apostolska, Japonia, a przy Zgromadzeniu Parlamentarnym: Kanada, Izrael i Meksyk. Warunkami przyjęcia do Rady Europy są: demokratyczny charakter rządów w danym kraju, respektowanie praw człowieka i podstawowych wolności, wolne wybory, gospodarka rynkowa, zgodność norm prawnych w danym państwie z wymogami Rady, rozwój demokracji na szczeblu lokalnym, wolność tworzenia partii politycznych i związków zawodowych, swoboda zrzeszania się, wolność prasy i mediów, niezawisłość sądownictwa, zagwarantowanie udziału kobiet w instytucjach państwowych, np. w parlamencie. W razie niedopełnienia tych warunków następuje zawieszenie, a następnie wykluczenie państwa-członka. Członkiem Rady Europy może zostać jedynie kraj europejski. Możliwy jest status członka stowarzyszonego, obserwatora (posiadają go np. Stany Zjednoczone, Kanada i Japonia) lub gościa specjalnego organizacji. Organami Rady są: Komitet Ministrów, w skład którego wchodzi ministrowie spraw zagranicznych (lub inna osoba, niekoniecznie członek rządu) oraz organ obradujący – Zgromadzenie Parlamentarne składające się z przedstawicieli parlamentów narodowych, zajmuje się ono opiniami i konsultacjami niezbędnymi w działalności Rady – Polska posiada w nim 12 przedstawicieli. Oba organy obsługiwane są przez Sekretariat. W ramach organizacji funkcjonują także: Europejska Komisja Praw Człowieka, Europejski Trybunał Opraw Człowieka, Europejska Fundacja Młodzieży i Kongres Władz Lokalnych i Regionalnych. W latach 90. zainicjowano nową formę spotkań członków, tzw. szczyty szefów państw i rządów krajów członkowskich. Siedzibą Rady Europy jest Strasburg, oficjalnymi językami: angielski i francuski. Statut jest złożony w archiwum rządu Zjednoczonego Królestwa, które jest depozytariuszem układu o powstaniu Rady Europy. Według swego statutu organizacja ta może zajmować się wszystkimi problemami europejskimi, jeśli nie dotyczą one sfery wojskowości i obronności, wskutek czego jej działalność koncentruje się głównie na: demokracji, kulturze i ochronie dziedzictwa narodowego, edukacji, ochronie środowiska, sprawach socjalnych oraz ochronie praw człowieka. Celem Rady jest „osiągnięcie ściślejszego związku między jej członkami, dla ochrony i popierania ideałów i zasad, które stanowią ich wspólne dziedzictwo na rzecz ich postępu gospodarczego i społecznego”. Organizacja wydaje akty określane mianem konwencji – nie mają one charakteru wiążącego, pełnią rolę wytycznych i tworzą standardy prawa. Za nieprzestrzeganie konwencji Rada nie może nałożyć żadnych sankcji na dany kraj, jest to m.in. wynikiem zasady jednomyślności obowiązującej w Radzie Europy przy podejmowaniu decyzji, która często prowadzi do paraliżu działań organizacji. Do tej pory Rada uchwaliła m.in. następujące konwencje: Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (1950), Europejską Kartę Socjalną (1961), a także Konwencję na temat Bioetyki (1997). Odgrywa też ważną rolę w tworzeniu prawa europejskiego, pomagając w opracowaniu wielu europejskich traktatów.

W dniu 18 grudnia 2012 r. Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Pełnomocniczka Rządu do spraw Równego Traktowania, sekretarz stanu w Kancelarii Premiera, uroczyście złożyła podpis pod Konwencją o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej (uchwaloną przez RE w 2011 roku), w obecności Zastępcy Sekretarza Generalnego Rady Europy Gabrielli Battaini-Dragoni.

Płeć biologiczna (ang. sex) – cechy biologiczne, którymi różnią się kobiety i mężczyźni dzieli się na tzw. pierwszorzędowe, drugorzędowe, trzeciorzędowe cechy płciowe. Pierwszorzędowe cechy płciowe to wystę-

powanie wewnętrznych narządów płciowych – jajników i jąder. Cechy drugorzędowe to obecność charakterystycznych dla określonej płci narządów zewnętrznych. Natomiast takie cechy jak: męskie i żeńskie proporcje ciała, barwa głosu, typ owłosienia czy usposobienie – stanowią cechy trzeciorzędowe.

Płeć społeczno-kulturowa (ang. gender) – pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie biologicznych) między kobietami i mężczyznami, które są nabyte (przyswojone w procesie wychowania i socjalizacji). Płeć społeczno – kulturowa jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę. Mechanizmy społeczne powodują, że od kobiet i mężczyzn oczekuje się wypełnienia tych norm i ról. Płeć społeczno-kulturowa jako zespół norm może zmieniać się w czasie, jest zależna od kręgu kulturowego, w którym funkcjonuje oraz od dominującej religii.

Prawa ojca – prawo rodzicielskie do kontaktów i sprawowania opieki nad dzieckiem. W szerszym rozumieniu prawa ojca wiążą się z działaniem na rzecz równouprawnienia płci we wszelkich sferach życia społecznego i rodzinnego, z promowaniem odpowiedzialnego i aktywnego ojcostwa, oraz zmianą społecznych uwarunkowań ograniczających rolę ojców po rozwodzie jedynie do obowiązku alimentacyjnego.

Przestępstwa z nienawiści/Przemoc motywowana uprzedzeniami (ang. hate crimes) – prześladowania, akty fizycznej przemocy, pobicia, gwałty i zabójstwa motywowane uprzedzeniami sprawcy w stosunku do osób i grup, ze względu na ich „rasę”, wyznanie, narodowość, orientację seksualną, pochodzenie, płeć, niepełnosprawność, wiek, status materialny i inne.

Romofobia – postawa społeczna charakteryzująca się wrogością, uprzedzeniem oraz dyskryminacją w stosunku do osób pochodzenia romskiego.

Queer – osoba, która nie definiuje siebie na zasadzie podziałów: kobieta-mężczyzna oraz hetero-homo. Jej tożsamość płciowa, jak i orientacja seksualna nie są definiowane lub jednoznacznie zdefiniowane.

Seksizm – przekonanie o biologicznej, intelektualnej i/lub moralnej – naturalnej lub ustanowionej – wyższości jednej płci nad drugą; przekonanie o wynikającej z tej hierarchii zasadności nierównego traktowania osób różnych płci; uprzedzenie i/lub dyskryminacja ze względu na płeć. W większości współczesnych społeczeństw (patriarchalnych) seksizm odnosi się przede wszystkim do uznawania mężczyzn i tego co męskie, za lepsze, bardziej cenne, wartościowe od kobiet i tego co kobiece. Seksizm nie odnosi się do sfery seksualności – jak się często uważa.

Stereotypy – (gr. stereo – solidny, trwałe, skamieniały; typos – wzór, forma) nadmierne generalizacje/uogólnienia (jako takie błędne z powodu zbyt prostych uproszczeń), przyjęte z góry tendencje, wyobrażenia oraz przekonania na temat osób należących do określonej grupy lub kategorii społecznej (wyglądu, zachowań i cech dystyngowanych członków/-kiń tej grupy). Stereotypy powstają w oparciu o niedoinformowanie i/lub fałszywe informacje; często prowadzą do dyskryminacji. Stereotypy na ogół są zakorzenione tak głęboko, że ludzie przyjmują je bez uprzedniej weryfikacji, co czyni je powszechnymi i trudnymi do wyplenienia.

Tożsamość płciowa – poczucie przynależności do danej płci, wewnętrzna identyfikacja z kobietą lub mężczyzną, może być różna od płci biologicznej połączona z silnym pragnieniem korekty ciała, tak aby odpowiadało ono płci odczuwanej (transseksualizm). Nie jest związana z orientacją seksualną.

Transfobia – postawa społeczna charakteryzująca się wrogością, uprzedzeniem oraz dyskryminacją osób transpłciowych (transseksualnych, transwestytycznych, transgenderowych). Wiele osób transpłciowych doświadcza również homofobii ze strony osób błędnie traktujących medycznie rozpoznane zaburzenia tożsamości płciowej jako formę homoseksualizmu.

Transgenderyzm – (łac. trans – poza, poprzez, po drugiej stronie; ang. gender – płeć) ogólny termin przypisywany całej różnorodności jednostek, zachowań i grup wykazujących tendencje do odbiegania od roli płciowej człowieka, przydzielonej zwykle (choć nie zawsze fizjologicznie, jednak zawsze genetycznie) przy urodzeniu, a także od przypisywanych jej tradycyjnych ról społecznych. Transgenderyzm jest formą tożsamości płciowej (samoidentyfikacja jako mężczyzna, kobieta), która nie zgadza się z „rodzajem przypisanym” (identyfikacja w oczach innych jako kobieta bądź mężczyzna na podstawie płci fizycznej/genetycznej). Transgenderyzm nie pociąga za sobą ustalonej orientacji seksualnej.

Transseksualizm – (z łac. transire – przechodzenie) zaburzenie identyfikacji płciowej, postać zespołu dezaprobaty płci, polegająca na pragnieniu życia i byciu akceptowanym jako osoba płci przeciwnej fizycznie. Osoby o biologicznych cechach płci męskiej, ale poczuciu bycia płci żeńskiej oznaczamy M/K lub nazywamy transseksualistkami, natomiast osoby o biologicznych cechach płci żeńskiej, lecz czujące się mężczyzną oznaczamy K/M lub nazywamy transseksualistami.

Transwestytyzm – skłonność do czasowej identyfikacji z płcią przeciwną, która może wyrażać się chęcią upodobnienia do niej, np. poprzez zakładanie jej ubrań i naśladowanie zachowania. Nie jest związany z osiągnięciem satysfakcji seksualnej lecz psychicznej i/lub emocjonalnej. Nie jest związany z orientacją seksualną.

Wykluczenie społeczne/Marginalizacja – wykluczenie z udziału w życiu społecznym jednostek lub grup społecznych. Brak lub ograniczenie możliwości uczestnictwa w ważnych aspektach życia społecznego, gospodarczego, politycznego czy kulturowego. Jednostka jest społecznie wykluczona, jeżeli: jest ona pod względem geograficznym członkiem społeczeństwa, nie może uczestniczyć w normalnych aktywnościach obywateli w tym społeczeństwie (z powodów będących poza jej kontrolą), chce uczestniczyć w aktywności społeczności.

Zbrodnie z nienawiści patrz: Przestępstwa z nienawiści/Przemoc motywowana uprzedzeniami (ang. hate crimes) – prześladowania, akty fizycznej przemocy, pobicia, gwałty i zabójstwa ze względu na rasę, wyznanie, narodowość, orientację seksualną, pochodzenie, płeć, niepełnosprawność etc.

Załączniki

Załącznik 1.

Wzór regulacji wewnętrznej dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu i mobbingowi¹¹⁴

Dyrektor ... na podstawie art. 94 pkt 2b i na podstawie art. 943 Kodeksu pracy, mając na względzie przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji (w tym różnym formom molestowania) w zakładzie pracy, a także w celu przeciwdziałania mobbingowi oraz w celu zapewnienia prawidłowych relacji i stosunków interpersonalnych, ustala, co następuje:

CZĘŚĆ I Definicje

§ 1

Dyskryminacja w zatrudnieniu oznacza nierówne, gorsze traktowanie kogoś, np. z powodu płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, wieku, religii lub wyznania, niepełnosprawności albo orientacji seksualnej, zarówno na etapie starania się o pracę, jak i jej wykonywania. Dyskryminacją w zatrudnieniu jest więc każde bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na dyskryminujące kryterium, a także przyznanie z tych samych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

§ 2

Dyskryminacja w zatrudnieniu może przybrać formę bezpośrednią wtedy, gdy ktoś jest jawnie traktowany gorzej, niż inna osoba znajdująca się w podobnej sytuacji.

Z dyskryminacją pośrednią mamy natomiast do czynienia w sytuacji, gdy jakiś przepis, kryterium albo praktyka, chociaż z pozoru dla wszystkich powodują takie same skutki, to jednak w stosunku do niektórych osób mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji.

§ 3

1. Molestowaniem jest każde zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie, a nie tylko zachowanie na tle poszczególnych kryteriów dyskryminacji.
2. Molestowanie seksualne jest natomiast szczególnym przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Molestowaniem seksualnym jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika.

§ 4

Mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

¹¹⁴Podręcznik Trenerski. Zarządzanie Firmą Równych Szans, red. A. Grzybek, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008.

CZĘŚĆ II Obowiązki pracodawcy i menedżerów

§ 5 Dyrektor ... oświadcza, że dołoży wszelkich starań, aby środowisko pracy w ... było wolne od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

§ 6 Pracownicy ... nie mogą być dyskryminowani ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest to niedopuszczalne. Zakazana jest wszelka dyskryminacja – bezpośrednia i pośrednia.

§ 7

Dyrektor i kadra kierownicza dokładają wszelkich starań, aby wszyscy pracownicy byli informowani oraz zaangażowani w przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

§ 8

Stosunki z pracownikami oparte są na szacunku dla ich godności osobistej.

§ 9

Rekrutacja, zatrudnianie, awansowanie i wynagradzanie pracowników ... opiera się wyłącznie na obiektywnej ocenie doświadczeń, kwalifikacji, umiejętności zawodowych pracownika oraz rezultatów jego pracy.

§ 10

Pracodawca, w miarę swoich możliwości, stwarza pracownikom równe szanse w karierze zawodowej oraz możliwości rozwoju i zdobywania coraz wyższych kwalifikacji, a także zapewnia integrację środowiska pracowniczego poprzez działania komunikacyjne i szkoleniowe.

§ 11

Każdy menedżer ... dokłada wszelkich starań w celu rozwiązywania pojawiających się konfliktów służbowych w drodze porozumienia w taki sposób, aby nie powodowały one uszczerbku dla interesu i dobrego imienia firmy.

§ 12

W kontaktach z podwładnymi i współpracownikami menedżer powinien:

- respektować wiedzę i doświadczenie pracowników,
- respektować prawo pracowników do wyrażania uwag i opinii dotyczących toku pracy,
- w ocenach pracowników kierować się obiektywizmem,
- w przypadku pracowników oraz współpracowników naruszających zasady relacji i stosunków interpersonalnych zajmować krytyczne stanowisko, oparte na racjonalnych i obiektywnych przesłankach.

§ 13

Wykorzystywanie relacji zależności i podporządkowania pomiędzy przełożonym i podwładnym w celach prywatnych jest niedopuszczalne.

CZĘŚĆ III Obowiązki pracowników

§ 14

Każdy pracownik ... jest zobowiązany do równego traktowania innych pracowników, współpracowników oraz klientów bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, prako-

nia polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz ze względu na inne preferencje i cechy osobiste.

§ 15

Pracownik zobowiązany jest przeciwstawiać się praktykom dyskryminującym osobę czy grupę osób, a także wszelkim innym nagannym praktykom określonym przez niniejsze zarządzenie lub przepisy prawa.

§ 16

Pracownik powinien dążyć do rozwiązywania konfliktów z innymi pracownikami oraz współpracownikami bez uszczerbku dla ich godności osobistej, kultury organizacyjnej urzędu, a także bez szkody dla toku pracy.

CZĘŚĆ IV Formy przeciwdziałania

§ 17

W celu zapobiegania wszelkim formom bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania, a także w celu utrzymywania harmonijnego środowiska pracy w ..., Dyrektor ustanawia komisję do spraw relacji w pracy, zwaną dalej komisją.

§ 18

1. Zadaniem podstawowym komisji jest monitoring zjawisk w zakresie stosunków pracy i relacji w urzędzie, mający na celu wsparcie skutecznego wdrożenia polityki niedyskryminacji, przeciwdziałania mobbingowi i innym patologiom.
2. Celem prac komisji jest wyjaśnienie wszelkich okoliczności sprawy i podjęcie decyzji odnośnie danego przypadku (zgłoszenia), zgodnie z przepisami prawa i normami wewnętrznymi urzędu ..., przy zabezpieczeniu równego traktowania wszystkich stron.

§ 19 W skład komisji wchodzi następujące osoby:

..... przewodniczący komisji (mąż zaufania),
 (pracownik działu),
 (pracownik działu),
 (kierownik działu),
 (pracownik działu personalnego),
 (przedstawiciel kierownictwa urzędu).

§ 20

1. Komisja obraduje w następującym porządku:

- regularnie raz na kwartał – w przypadku braku zgłoszeń lub potrzeby interwencji w obszarze zainteresowań komisji,
 - doraźnie w przypadku formalnego zgłoszenia faktu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania.
2. Spotkania, prace i ustalenia komisji są dokumentowane w formie pisemnej.

3. W przypadku pisemnego, formalnego zgłoszenia faktu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania komisja zbiera się niezwłocznie.
4. Fakt nieobecności jednego z członków komisji nie powoduje przesunięcia terminu spotkania komisji – dotyczy to doraźnych spotkań komisji.

CZĘŚĆ V Procedura przeciwdziałania

§ 21

Zgłoszenia faktu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania powinny być dokonywane:

- w dziale personalnym urzędu – pracownikowi będącemu członkiem komisji (zgłoszenie ustne lub pisemne),
- pisemnie – członkowi kierownictwa urzędu będącemu członkiem komisji,
- bezpośrednio przewodniczącemu komisji (mężowi zaufania) – zgłoszenie ustne lub pisemne.

§ 22

1. Zgłoszenia, niezależnie od ich formy, powinny zostać zarejestrowane przez wyżej wymienione osoby.
2. W trakcie rozpatrywania danego zgłoszenia, w celu wyjaśnienia wszelkich okoliczności, faktów i zdarzeń, a także w celach dowodowych, osoba przyjmująca zgłoszenie może zażądać potwierdzenia zgłoszenia w formie pisemnej.

§ 23

1. Komisja powinna rozpatrzyć zgłoszenia z uwagą, szybko i z zachowaniem poufności.
2. Zgłoszenia należy traktować poważnie, ale również z ostrożnością oraz z poszanowaniem praw zarówno osób je wnoszących, jak i oskarżonych, tak aby niesłusznie nie ucierpiała niczyja reputacja.
3. W rezultacie podjętego postępowania wyjaśniającego obie strony (tzn. zgłaszający fakt dyskryminacji lub prześladowania oraz osoba oskarżona o tego rodzaju zachowania) powinny mieć możliwość przedstawienia swego stanowiska.

§ 24

Zgłoszenie w formie pisemnej wymaga informacji określonych w zał. nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 25

1. W rezultacie rozpatrzenia zgłoszenia zostaną podjęte wszelkie kroki w celu wyjaśnienia danej sytuacji.
2. Potwierdzenie okoliczności zdarzeń (faktów dyskryminacji, mobbingu, molestowania) przez komisję pociągnie za sobą podjęcie kroków dyscyplinarnych wobec sprawców i w szczególności rażących przypadkach może stanowić podstawę do zwolnienia.
3. W zależności od kategorii czynu, środki dyscyplinarne mogą być zróżnicowane – od pisemnego upomnienia, którego kopia zostaje dołączona do akt pracownika, aż po zwolnienie dyscyplinarne.
4. Dyrektor... zakazuje brania odwetu na pracowniku za zgłoszenie faktu dyskryminacji, mobbingu, molestowania.

5. Niniejsza procedura nie wyklucza ani nie umniejsza uprawnień pracowników do dochodzenia swoich praw dotyczących zażaleń na mocy odpowiednich przepisów prawa.

ZAŁĄCZNIK 1

Zgłoszenie pisemne powinno ułatwić komisji wyjaśnienie danej sytuacji. Zgłaszający powinien przygotować zgłoszenie pisemne, opisując według porządku ustalonego w poniższym wzorze możliwie dokładnie szczegóły dotyczące wszystkich kwestii odnoszących się do bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania. Ważne są szczegóły zdarzeń: tam, gdzie jest to możliwe, należy podać odpowiednie daty.

Zgłoszenie pisemne faktu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, prześladowań (mobbingu) lub molestowania powinno zawierać:

1. Określenie z imienia i nazwiska sprawcy (sprawców) oraz przypisanie go (ich) do konkretnej grupy: przełożonych, kolegów z działu, współpracowników, podwładnych.
2. Przedstawienie konkretnej charakterystyki działań składających się na dyskryminację. Określenie, czy prześladowania lub inne wymienione naganne zachowania są przejawem:
 - ▮ znęcania się psychicznego, fizycznego,
 - ▮ molestowania seksualnego,
 - ▮ wykorzystywania ekonomicznego (np. zlecenie dodatkowych zadań bez wynagrodzenia, zmuszanie do pracy po godzinach, zlecenie zadań przydzielonych komuś innemu),
 - ▮ jawnego dyskryminującego, nierównego traktowania,
 - ▮ dyskryminacji pośredniej.
3. Wskazując na któryś z powyższych punktów, należy szczegółowo opisać daną sytuację z uwzględnieniem:
 - ▮ konkretnej osoby sprawcy (sprawców),
 - ▮ czasu i miejsca zdarzenia,
 - ▮ okoliczności towarzyszących (np. szkolenie, zebranie zespołu, rozmowa oceniająca),
 - ▮ świadków zdarzenia lub świadków następstw zdarzenia,
 - ▮ posiadanych ewentualnych dowodów (np. poleceń na piśmie, notatek) świadczących, o nieprawidłowych zachowaniach.
4. Warto określić również częstotliwość zdarzeń:
 - ▮ zdarzyło się to tylko raz,
 - ▮ zdarzyło się to kilka razy,
 - ▮ trwało to kilka tygodni, kilka miesięcy,
 - ▮ trwało to pół roku lub dłużej.
5. Warto też opisać wszelkie dodatkowe formy i aspekty działań będących przedmiotem zgłoszenia, np.:
 - ▮ ograniczanie pana/pani możliwości wypowiedzenia się,
 - ▮ brak możliwości zabrania głosu,
 - ▮ reagowanie na zgłaszane przez pana/panią uwagi krzykiem, zwymyślaniem,
 - ▮ krytyka wykonanej przez pana/panią pracy,
 - ▮ natarczywe telefony do pana/pani,
 - ▮ stosowanie wobec pana/pani gróźb i pogroźek na piśmie,

- ▮ ograniczanie kontaktu z panem/panią przez poniżające gesty,
 - ▮ stosowanie wobec pana/pani różnego rodzaju aluzji bezosobowo,
 - ▮ unikanie kontaktów z panem/panią,
 - ▮ odizolowanie pana/pani stanowiska pracy od innych pracowników,
 - ▮ zakaz kontaktów pracowników z panem/panią,
 - ▮ traktowanie pana/pani „jak powietrze”,
 - ▮ obgadywanie pana/pani,
 - ▮ rozsiewanie plotek związanych z panem/panią,
 - ▮ ośmieszanie pana/pani,
 - ▮ sugerowanie panu/pani choroby psychicznej,
 - ▮ parodiowanie pana/pani ruchów,
 - ▮ atakowanie pana/pani politycznych lub religijnych przekonań,
 - ▮ kpienie z pana/pani narodowości, pochodzenia,
 - ▮ zaniżanie oceny pana/pani zaangażowania w pracy,
 - ▮ kwestionowanie podejmowanych przez pana/panią decyzji,
 - ▮ zwracanie się do pana/pani, używając przydomka,
 - ▮ kierowanie do pana/pani propozycji seksualnych w pracy,
 - ▮ brak dla pana/pani zadań do wykonania,
 - ▮ odbieranie wcześniej zleconych panu/pani prac,
 - ▮ zlecenie panu/pani bezsensownych prac,
 - ▮ przydzielanie pana/pani zadań poniżej umiejętności,
 - ▮ przydzielanie panu/pani nadmiernej ilości zadań,
 - ▮ polecenie panu/pani wykonania zadań uwłaczających godności,
 - ▮ przydzielanie prac szkodliwych dla pana/pani zdrowia,
 - ▮ grożenie panu/pani przemocą fizyczną,
 - ▮ znęcanie się fizyczne nad panem/panią,
 - ▮ znęcanie się psychiczne,
 - ▮ działania o podłożu seksualnym,
 - ▮ wyśmiewanie się z pana/pani niepełnosprawności.
6. Przy zarzutach dotyczących molestowania seksualnego warto pamiętać, iż do niedopuszczalnych zachowań można zaliczyć:
 - ▮ kontakt fizyczny (dotykanie, głaskanie, poklepywanie, podszczypywanie),
 - ▮ robienie uwag o charakterze seksualnym,
 - ▮ opowiadanie dowcipów lub komunikowanie ich na piśmie czy za pośrednictwem poczty elektronicznej,
 - ▮ wysuwanie propozycji lub dopominanie się gratyfikacji seksualnych, np. pocałunków,
 - ▮ rozebranie się, przytulanie,
 - ▮ nietaktowne i nieodpowiednie uwagi w stosunku do drugiej osoby (jej ubioru, uczesania, wieku),
 - ▮ gesty o wydźwięku seksualnym,
 - ▮ jawne demonstrowanie treści o charakterze pornograficznym (fotografie, rysunki, teksty).
 7. W treści zgłoszenia warto przedstawić, jeżeli wystąpiły, indywidualne skutki psychiczne, zdrowotne i inne opisywanych zdarzeń:
 - ▮ Bardzo łatwo się denerwowałem/am.

- ▮ Miałem/am trudności z koncentracją.
- ▮ Przenosiłem/am problemy z pracy na życie rodzinne i znajomych.
- ▮ Ponośliem/am wymierne straty finansowe (obniżone dochody, brak premii, utrudniony dostęp do innych świadczeń).
- ▮ Miałem/am kłopoty ze snem.
- ▮ Odczuwałem/am bóle w klatce piersiowej.
- ▮ Nie miałem/am apetytu.
- ▮ Odczuwałem/am bóle pleców, szyi, mięśni.
- ▮ Zacząłem/am być wrogo nastawiony do otoczenia.
- ▮ Wziąłem/am urlop w celu oderwania się od środowiska pracy.
- ▮ Zacząłem/am brać zwolnienia lekarskie
- ▮ Zacząłem/am chorować.
- ▮ Popadłem/am w chorobę psychiczną.
- ▮ Próbowałem/am popełnić samobójstwo.

ZAŁĄCZNIK 2.

Wewnętrzna polityka antymobbingowa – przykład¹¹⁵

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w (Nazwa instytucji/urzędu)

Rozdział I - Postanowienia ogólne

§ 1 Celem ustalenia Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w (Nazwa instytucji/urzędu) jest przeciwdziałanie zjawisku mobbingu.

§ 2 Ilekcio w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej jest mowa o:

- ▮ Mobbingu – rozumie się przez to działania lub zachowania dotyczące Pracownika, lub skierowane przeciwko Pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu Pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników,
- ▮ Komisji Antymobbingowej – rozumie się przez to organ kolegialny powoływany przez Pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing,
- ▮ Pracodawcy – rozumie się przez to (Nazwa instytucji/urzędu)
- ▮ reprezentowany przez (Pracodawca lub Przedstawiciel Pracodawcy)
- ▮ Pracownika¹¹⁶ – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w instytucji/urzędzie,
- ▮ Prawie Pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych aktów prawnych, określających prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawców, w tym układów zbiorowych, regula-

¹¹⁵ Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa – projekt opracowany przez Podzespół prawny obradujący pod przewodnictwem Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/wewnetrzna_polityka_antymobbingowa.doc (dostęp 23.05.2013 r.).

¹¹⁶ Pracodawca może również objąć ochroną antymobbingową osoby, które są u niego zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę.

minów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy,

- ▮ Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej – zwanej dalej WPA; ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

Rozdział II Cel Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej

§ 3

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w (Nazwa instytucji/urzędu)
2. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy (Nazwa instytucji/urzędu) było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy psychicznej, zarówno przełożonych, jak i innych Pracowników.
3. Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej,
4. Obowiązkiem każdego Pracownika jest podjęcie wszelkich starań, aby zjawisko mobbingu nie występowało w (Nazwa instytucji/urzędu)
5. Generowanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą do zastosowania przez Pracodawcę sankcji przewidzianych w przepisach Prawa Pracy, w szczególności zastosowania kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę.
6. Każdy Pracownik ma obowiązek zapoznać się z WPA i złożyć oświadczenie do **sugerowane**: komórki zajmującej się kadrami. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1 do WPA. Podpisane oświadczenie Pracodawca dołącza do akt osobowych Pracownika.

Rozdział III Procedury w przypadku wystąpienia mobbingu

§ 4

1. Każdy Pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi, może wystąpić z pisemną skargą do **sugerowane**: komórki zajmująca się kadrami.
2. Skarga powinna zawierać przedstawienie stanu faktycznego, ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać skargę i opatrzyć ją datą.
3. Przed złożeniem skargi pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing prowadzi Komisja Antymobbingowa, która ma za zadanie wyjaśnić, czy skarga jest zasadna.
2. Komisja składa się z trzech członków:
 - a) Psychologa lub Kierownika komórki zajmującej się kadrami (lub wskazanego przez niego Zastępcy) – Przewodniczącego Komisji,
 - b) (Pracodawca)..... lub wskazanego przez niego Zastępcy lub Kierownika komórki zajmującej się kadrami (lub wskazanego przez niego Zastępcy)
 - c) Przedstawiciela Pracowników lub, na pisemny wniosek mobbowanego, Pracownika wskazanego przez osobę mobbowaną spośród Pracowników..... (Nazwa instytucji/urzędu)

3. Obsługę administracyjną posiedzeń Komisji zapewni **sugerowane**: komórka zajmująca się kadrami, która:
- gromadzi dokumentację związaną z prowadzonym postępowaniem, przez okres 3 lat,
 - przechowuje pisemne oświadczenia zawierające rozstrzygnięcia z posiedzeń Komisji, przez okres 3 lat,
4. Obsługę prawną Komisji zapewnia **sugerowane**: radca prawny wskazany przez Pracodawcę.
5. Komisja Antymobbingowa działa zgodnie z zasadami:
- ! bezwzględności,
 - ! poufności,
 - ! bezstronności,
 - ! ukierunkowania na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie nie później niż w ciągu 7 (14) dni od dnia złożenia skargi.
7. Komisja prowadzi postępowanie przy udziale Pracowników, o których mowa w ust. 3 i 4.
8. Czas pracy w Komisji Antymobbingowej wlicza się do czasu pracy jej członków.
9. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga o mobbing.
10. Członek Komisji nie bierze udziału w postępowaniu dotyczącym skargi o mobbing, która została złożona przez Pracownika komórki organizacyjnej, którą kieruje. Pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. W takim przypadku członka Komisji wskazuje Pracodawca.
11. Po wysłuchaniu wyjaśnień Pracownika, który złożył skargę i Pracownika (Pracowników) oskarżonych o mobbing oraz przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Komisja Antymobbingowa zwykłą większością głosów podejmuje rozstrzygnięcie dotyczące przedłożonej skargi.
12. Jednocześnie należy zapewnić niezależność osądów członków Komisji poprzez umożliwienie dołączenia do rozstrzygnięcia protokołów rozbieżności.
13. Z posiedzenia Komisji sporządzane jest pisemne uzasadnienie zawierające rozstrzygnięcie, które przekazywane jest w terminie do 7 dni od dnia rozpoczęcia postępowania Pracownikowi występującemu ze skargą, jak i Pracownikowi (Pracownikom) oskarżonemu o mobbing, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.

§ 6

- W razie uznania skargi za zasadną, Pracodawca podejmuje działania organizacyjne zmierzające do wyeliminowania przyczyn występującego zjawiska mobbingu,
- W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego Pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko pracy.

Rozdział IV Postanowienia końcowe

§ 7

- W celu zapoznania Pracowników z tematyką mobbingu oraz uświadomienia praw i obowiązków Pracowników związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi Pracodawca udostępni szkolenie doty-

czące tematyki mobbingu, w przeciągu 30 dni od daty wejścia w życie zarządzenia, **sugerowane**: na wewnętrznej platformie intranetowej Pracodawcy lub w formie papierowej. Szkolenie jest obowiązkowe dla wszystkich Pracowników(Nazwa firmy/institucji/urzędu)

- Pracownicy po zapoznaniu się z przygotowanym przez Pracodawcę szkoleniem dotyczącym tematyki mobbingu zobowiązani są do podpisania listy poświadczającej zapoznanie się z materiałem szkoleniowym. Lista dostępna jest **sugerowane**: w komórce zajmującej się kadrami.
- Zobowiązuje się kierowników podstawowych komórek organizacyjnych instytucji/urzędu do zapoznania podległych im Pracowników z obowiązującym WPA, w terminie 30 dni od wejścia w życie zarządzenia.

§ 8

Zobowiązuje się **sugerowane**: komórka zajmująca się kadrami do zapoznawania nowych pracowników zatrudnianych w instytucji/urzędzie ze zobowiązaniami wynikającymi z niniejszego zarządzenia. Przepis § 3 ust. 6 oraz § 8 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 9

Sugerowane: kierownik zespołu zajmującego się kadrami wraz z Przedstawicielem Pracowników raz w roku rozpatruje i ocenia, czy postanowienia WPA są realizowane właściwie.

KONTAKT:

KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW
 Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania
 Al. Ujazdowskie 1/3, 00-583 Warszawa
 telefon: (+48 22) 694 75 35, fax: (+48 22) 694 72 34
 e-mail: bprt@kprm.gov.pl, www.rownetraktowanie.gov.pl